

**FAKTOR PENGETAHUAN SDM, PROSEDUR, KESIAPAN
ALAT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEJADIAN
KECELAKAAN KERJA**

SKRIPSI

DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA



DISUSUN OLEH :

Nama : Afitta Suryaningrum
NIM : 20131093
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Pembimbing : Dr. Ir. Sumarzen Marzuki, M.MT

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI
SURABAYA
2023**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Afitta Suryaningrum
NIM : 20131093
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul Skripsi : Faktor Pengetahuan SDM, Prosedur, Kesiapan Alat dan Disiplin Kerja Terhadap Kejadian Kecelakaan Kerja

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya tulis ini merupakan hasil karya sendiri dengan merujuk pada sumber - sumber terpercaya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia untuk 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.

Surabaya, 28 Agustus 2023
Penulis,



AFITTA SURYANINGRUM
NIM 20131093

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

FAKTOR PENGETAHUAN SDM, PROSEDUR, KESIAPAN ALAT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEJADIAN KECELAKAAN KERJA

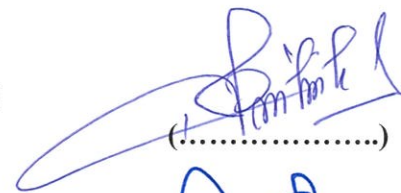
DISUSUN OLEH :

NAMA : AFITTA SURYANINGRUM
NIM : 20131093

Telah dipresentasikan di tim penguji dan dinyatakan LULUS pada,
Hari/ Tanggal : 28 Agustus 2023

TIM PENGUJI

PENGUJI 1 : JULI PRASTYORINI, S.Sos, MM
NIDN : 0708067104



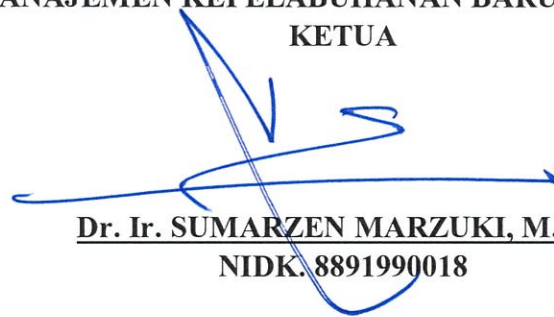
(.....)

PENGUJI 2 : MUDAYAT, S.Pd, MM
NIDN : 0722017004



(.....)

Mengetahui,
STIA DAN MANAJEMEN KEPSELABUHANAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA



Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT
NIDK. 889199018

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**FAKTOR PENGETAHUAN SDM, PROSEDUR, KESIAPAN ALAT DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KEJADIAN KECELAKAAN KERJA**


DIAJUKAN OLEH :

**NAMA : AFITTA SURYANINGRUM
NIM : 20131093**

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH:

Menyetujui,
PEMBIMBING

**PEMBIMBING : Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT
NIDK : 8891990018**



Mengetahui,
KETUA PROGRAM STUDI

SOEDARMANTO, SE, MM
NIDN : 0322036902

**STIA DAN MANAJEMEN KEPSELABUHANAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA**



Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT
NIDK : 8891990018

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan berkah rahmat, nikmat, taufik dan hidayah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**FAKTOR PENGETAHUAN SDM, PROSEDUR, KESIAPAN ALAT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEJADIAN KECELAKAAN KERJA**”. Penulisan Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir kuliah yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bisnis dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.

Penulis menyadari dalam penyusunan Skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak selama penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Sumarzen Marzuki, M.MT selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.
2. Bapak Soedarmanto, SE, MM selaku Ketua Program Studi dan Dosen Pembimbing, beserta Bapak dan Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya yang telah membimbing dan berbagi ilmu serta pengalaman berharganya.
3. PT Pelabuhan Indonesia (Persero) yang telah memberikan kesempatan untuk beasiswa transfer dari Diploma III ke Program Sarjana.
4. Keluarga, orang terkasih dan teman – teman yang telah memberikan semangat dan motivasi untuk menyelesaikan studi ini.
5. Para pihak yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam pembuatan Skripsi ini.

Penulis juga menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih jauh dari sempurna sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Demikian yang dapat penulis sampaikan, semoga Skripsi ini dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan memberikan manfaat nyata untuk masyarakat luas.

Surabaya, 28 Agustus 2023

Penulis,



AFITTA SURYANINGRUM

NIM 20131093

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Batasan Masalah.....	3
1.3 Rumusan Masalah	3
1.4 Tujuan Penelitian	4
1.5 Manfaat Penelitian	5
1.6 Sistematika Penulisan Skripsi	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 Deskripsi Teori.....	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.3 Pengetahuan Sumber Daya Manusia	9
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.5 Tipe-Tipe Pengetahuan Sumber Daya Manusia	11
2.1.6 Indikator Pengetahuan Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Prosedur	12
2.2.1 Pengertian Prosedur	12
2.2.2 Manfaat Prosedur	12
2.2.3 Standar Operasional Prosedur (SOP).....	13
2.2.4 Tujuan Standar Operasional Prosedur (SOP)	13
2.2.5 Indikator Prosedur.....	14
2.3 Kesiapan Alat	14
2.3.1 Pengertian Kesiapan Alat.....	14
2.3.2 Indikator Kesiapan Alat	15
2.4 Disiplin Kerja	15

2.4.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	15
2.4.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	16
2.4.3	Indikator Disiplin Kerja	19
2.5	Kecelakaan Kerja	19
2.5.1	Pengertian Kecelakaan Kerja.....	19
2.5.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecelakaan Kerja.....	20
2.5.3	Indikator Kecelakaan Kerja	22
2.6	Penelitian Terdahulu	22
2.5	Kerangka Berpikir.....	27
2.6	Hipotesis.....	27
BAB III	METODE PENELITIAN	30
3.1	Jenis Penelitian.....	30
3.2	Lokasi Penelitian.....	30
3.3	Variabel Penelitian	31
3.4	Populasi dan Sampel	33
3.4.1	Populasi.....	33
3.4.2	Sampel.....	33
3.5	Metode Pengumpulan Data	34
3.5.1	Observasi.....	34
3.5.2	Kuesioner	34
3.5.3	Dokumentasi	34
3.5.4	Studi Pustaka.....	35
3.6	Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV	ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	41
4.1	Gambaran Umum.....	41
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	41
4.1.2	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia.....	46
4.1.3	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.2	Deskripsi Variabel Penelitian.....	47
4.3	Hasil Analisis Data.....	50
4.3.1	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	50
4.3.2	Uji Validitas	51
4.3.3	Uji Reliabilitas	54

4.3.4	Uji Asumsi Klasik.....	54
4.3.5	Analisis Regresi Linier Berganda	58
4.3.6	Analisa Koefisien Determinasi Berganda	60
4.3.7	Uji F (Simultan)	60
4.3.8	Uji t (Parsial).....	61
4.4	Pembahasan.....	63
4.4.1	Pengaruh Pengetahuan SDM Terhadap Kejadian Kecelakaan Kerja	63
4.4.2	Pengaruh Prosedur Terhadap Kejadian Kecelakaan Kerja	64
4.4.3	Pengaruh Kesiapan Alat Terhadap Kejadian Kecelakaan Kerja... 64	
4.4.4	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kejadian Kecelakaan Kerja... 65	
4.4.5	Pengaruh Pengetahuan SDM, Prosedur, Kesiapan ALat, Disiplin Kerja terhadap kejadian Kecelakaan Kerja.....	66
BAB V PENUTUP		67
5.1	Kesimpulan	67
5.2	Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA		69
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....		71

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.3 Nilai Interval.....	48
Tabel 4.4 Deskriptif Penilaian Responden Terhadap Variabel Pengetahuan SDM (X1)	48
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Prosedur (X2)	49
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Kesiapan Alat (X3)	49
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X4)	49
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Kejadian Kecelakaan Kerja (Y).....	50
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Pengetahuan SDM (X ₁).....	51
Tabel 4.10 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Prosedur (X ₂).....	52
Tabel 4.11 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Kesiapan Alat (X ₃)	52
Tabel 4.12 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X ₄)	53
Tabel 4.13 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Kecelakaan Kerja (Y).....	53
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas	58
Tabel 4.16 Regresi Linier Berganda	58
Tabel 4.17 Hasil Perhitungan Uji Koefisiensi R dan R ²	60
Tabel 4.18 Perhitungan Uji F Pada Taraf Signifikansi 0,05	61
Tabel 4.19 Perhitungan Uji t	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Teori Domino Kecelakaan Heinrich	21
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	27
Gambar 4.1 Lokasi Terminal Petikemas Banjarmasin.....	43
Gambar 4.2 Struktur organisasi.....	44
Gambar 4.3 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual	56
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Formulir Ijin Penelitian Skripsi	72
Lampiran 2 Formulir Keusioner Penelitian.....	74

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Beberapa kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membuahkan hasil pembangunan di Indonesia. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi harus diimbangi dengan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Semakin banyak teknologi diperkenalkan, karyawan membutuhkan lebih banyak pengetahuan dan keterampilan untuk menggunakan dan memeliharanya. Selain itu, semakin kompleks teknologinya, semakin besar risikonya. Oleh karena itu, tindakan pengendalian yang tepat diperlukan untuk mencegah efek negatif terhadap pekerja, masyarakat dan lingkungan. Era teknologi saat ini dan masa depan membutuhkan tenaga kerja yang sehat dan produktif, didukung oleh tempat kerja yang aman, nyaman, dan seimbang. Karyawan merupakan aset perusahaan, oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam kelangsungan hidup organisasi dan faktor penentu dalam mengukur keberhasilan tujuan organisasi.

Menurut data *International Labour Organization* (ILO) tahun 2019, hampir 380.000 pekerja, atau 13,7% dari 2,78 juta orang, meninggal setiap tahun karena kecelakaan atau penyakit. Alasan lainnya adalah rendahnya kesadaran pengusaha dan pekerja tentang pentingnya praktik kesehatan dan keselamatan di tempat kerja. kesehatan jasmani dan keselamatan kerja (K3). Selain itu, sekitar 374 juta penyakit akibat kerja terjadi setiap tahun, yang sebagian besar mengakibatkan ketidakhadiran kerja (ILO, 2019, Anisa, Manulang & Simanjantak, 2020:23). Keselamatan Kerja dan Lingkungan (K3) adalah suatu konsep dan upaya yang tujuannya untuk menjamin keutuhan dan keutuhan jiwa dan raga (Sucipto, 2019: 98).

Pada tahun 2020, jumlah kecelakaan kerja akan meningkat. Menurut BPJAMSOTEK, jumlah tuntutan ganti rugi pekerja meningkat pada paruh pertama tahun 2020, yaitu. H. 128% H pada bulan Januari-Juni. Kini meningkat menjadi 108.573 dari sebelumnya 85.109. Kecelakaan kerja dapat menyebabkan kematian,

kerusakan harta benda dan pencemaran, bahkan memengaruhi produktivitas dan kesehatan masyarakat (Merdeka.com, 2020).

Kecelakaan adalah kejadian yang tidak terduga. Di luar dugaan karena acaranya tidak masuk akal padahal tidak berjalan sesuai rencana. Dengan demikian, kecelakaan kerja, baik kecil maupun besar, menimbulkan kerugian atau penderitaan finansial. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja. Kecelakaan terjadi di tempat kerja dan selama bekerja (Sumamur, 2018:5).

Kontainer adalah bagian penting dari rantai pasokan industri maritim dan perdagangan internasional. Kontainer digunakan untuk transportasi, transportasi, dan penyimpanan kontainer, memastikan pergerakan barang yang efisien antar pelabuhan di seluruh dunia. Penanganan peti kemas melibatkan banyak operasi dan pengiriman yang membutuhkan alat berat, mobilisasi kendaraan, dan tenaga kerja. Oleh karena itu, area kerja terminal peti kemas seringkali merupakan lingkungan kerja dengan resiko kecelakaan industri yang tinggi.

Banyak faktor yang memengaruhi frekuensi kecelakaan kerja. Pertama, ini adalah pengetahuan SDM. Menurut Notadmodjo (2017:97) knowledge berasal dari bahasa inggris yaitu knowledge. The Encyclopedia of Philosophy mendefinisikan pengetahuan sebagai keyakinan yang benar. Istilah ini menawarkan banyak definisi pengetahuan. Pengetahuan adalah apa yang diketahui atau hasil dari pengetahuan. Karya pengetahuan ini adalah hasil dari pengetahuan, kebijaksanaan, pengetahuan, kebijaksanaan dan keterampilan. Pengetahuan adalah semua yang dimiliki pikiran. Oleh karena itu, pengetahuan adalah hasil dari pengalaman manusia

Selain pengetahuan pribadi, ada juga prosedur yang berdampak pada terjadinya kecelakaan kerja. Suatu proses merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi agar semua kegiatan dapat dilakukan secara konsisten. Prosedur adalah instruksi untuk badan atau organisasi pemerintah untuk menentukan langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Menurut Tambunan (2016:65) Prosedur adalah praktik yang memiliki proses internal dalam organisasi dan memastikan implementasi yang benar dari keputusan dan tindakan serta penggunaan sumber daya perusahaan.

Selain pengetahuan SDM dan prosedur, kesiapan alat juga sangat penting untuk mencegah kecelakaan kerja. Menurut Yusuf (2014:23), kehendak instrumen untuk mengubah posisi pekerja di pelabuhan; Adalah penting bahwa pelanggan siap untuk membeli layanan atau produk dari perusahaan. Menurut Lassen (2017:144) pekerjaan konservasi dimulai setelah alat dibuat. Operasi dan pemeliharaan adalah dua disiplin ilmu yang berkaitan dan terkait yang mungkin berbeda tetapi tidak dapat dipisahkan.

Dalam hal terjadi kecelakaan kerja, faktor disiplin kerja juga tidak kalah pentingnya. Menurut Sinambela (2016:335) Disiplin kerja adalah kemampuan untuk bekerja secara teratur, teliti dan terus menerus, serta bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan, sedangkan Aigis (2017:171) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sesuatu yang dikehendaki dan diinginkan, kemauan seseorang untuk menaati dan mengikuti norma-norma aturan yang berlaku di sekitarnya;

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penulis mengangkat judul **“Faktor Pengetahuan SDM, Prosedur, Kesiapan Alat dan Disiplin Kerja Terhadap Kejadian Kecelakaan Kerja”**

1.2 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini meliputi:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada kejadian kecelakaan kerja di Terminal Petikemas Banjarmasin
2. Penelitian ini hanya menggunakan 4 variabel bebas yaitu faktor pengetahuan SDM, faktor prosedur, faktor kesiapan alat, dan faktor disiplin kerja

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor pengetahuan SDM berpengaruh signifikan terhadap kejadian kecelakaan kerja di Terminal Petikemas Banjarmasin?

2. Apakah faktor prosedur berpengaruh signifikan terhadap kejadian kecelakaan kerja di Terminal Petikemas Banjarmasin?
3. Apakah faktor kesiapan alat berpengaruh signifikan terhadap kejadian kecelakaan kerja di Terminal Petikemas Banjarmasin?
4. Apakah faktor disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kejadian kecelakaan kerja di Terminal Petikemas Banjarmasin?
5. Apakah faktor faktor pengetahuan SDM, faktor prosedur, faktor kesiapan alat dan faktor disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kejadian kecelakaan kerja di Terminal Petikemas Banjarmasin?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penulis merumuskan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah faktor pengetahuan SDM berpengaruh signifikan terhadap kejadian kecelakaan kerja di Terminal Petikemas Banjarmasin
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah faktor prosedur berpengaruh signifikan terhadap kejadian kecelakaan kerja di Terminal Petikemas Banjarmasin
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah faktor kesiapan alat berpengaruh signifikan terhadap kejadian kecelakaan kerja di Terminal Petikemas Banjarmasin
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah faktor disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kejadian kecelakaan kerja di Terminal Petikemas Banjarmasin
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah faktor pengetahuan SDM, faktor prosedur, faktor kesiapan alat dan faktor disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kejadian kecelakaan kerja di Terminal Petikemas Banjarmasin

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan relevansi yang luas terutama pihak-pihak yang terlibat secara langsung dalam isu yang dibahas. Beberapa di antaranya meliputi:

1. Bagi Terminal Petikemas Banjarmasin: dapat digunakan sebagai bahan masukan dan saran untuk dapat menekan angka kecelakaan kerja.
2. Bagi STIAMAK Barunawati: dapat digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian di bidang yang sama pada masa mendatang.

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan disusun untuk memudahkan penulis dalam memahami mengenai elemen penting dalam penelitian ini meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pertama ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab kedua ini menyajikan teori-teori yang relevan untuk digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu yang telah dilakukan, kerangka berpikir yang digunakan, dan hipotesis penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ketiga ini menjelaskan mengenai metode penelitian yang diterapkan meliputi penggunaan metode kuantitatif, populasi dan sampel yang digunakan, dan teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab keempat ini memaparkan hasil pengolahan data penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dan menyajikan pembahasan mengenai hasil tersebut.

5. BAB V PENUTUP

Pada bab terakhir ini menyajikan kesimpulan dari penelitian dan pemberian rekomendasi saran yang dapat diberikan oleh penulis berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Deskripsi Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Darianto (2017:15) Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat HRM, adalah ilmu atau metode hubungan antara setiap individu (tenaga kerja) sumber daya dan tanggung jawab untuk mengelolanya secara optimal dan menggunakannya dengan lebih baik untuk mencapai tujuan. Tujuannya adalah untuk melibatkan organisasi, terutama karyawan dan masyarakat, meskipun Hamley (2016:2) HRM merupakan pendekatan strategis terhadap kompetensi, motivasi, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia organisasi.

Menurut Marwansyah (2017:3-4), manajemen sumber daya manusia dapat dijelaskan sebagai penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi melalui perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan profesional, dan penghargaan. Manfaat sosial, keamanan kerja, kesehatan dan hubungan bisnis

Menurut Sutrisno (2018:6) merencanakan, merekrut, mengembangkan, mengelola dan menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi, sedangkan Hsiebuan (2019:10) menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia: Ilmu dan seni mengelola hubungan kerja dan tanggung jawab dengan cara yang secara efektif mempromosikan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:21) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan penentuan tujuan dan pelaksanaan kebijakan melalui pemilihan opsi terbaik yang tersedia. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, proses perencanaan melibatkan pengadaan personel yang diperlukan untuk organisasi. Proses perencanaan ini memiliki peran penting dalam menganalisis pekerjaan yang diperlukan dan memahami kebutuhan staf yang sesuai.

2. Pengorganisasian

Organisasi didefinisikan sebagai proses pengambilan keputusan, koordinasi dan pengendalian berbagai kegiatan yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan. Organisasi dapat dicapai dengan mengklasifikasikan karyawan menurut spesialisasi dan memberi mereka alat yang diperlukan untuk mendukung pekerjaan mereka

3. Kontrol

Pemantauan adalah proses dimana berbagai elemen organisasi disesuaikan dengan persyaratan rencana. Kegiatan pemantauan dapat digambarkan sebagai proses pemantauan. Tujuannya untuk menentukan apa yang ingin dicapai dan melakukan perubahan jika ada penyimpangan. Harapan adalah tujuan yang ingin dicapai dan rencana yang ingin dicapai dalam kerangka waktu tertentu. Tujuan utama pemantauan adalah pelaksanaan proyek. Pemantauan komprehensif memudahkan perusahaan untuk menganalisis kemacetan manajemen. Oleh karena itu, solusi untuk masalah yang muncul dapat dipilih dengan cermat.

4. Motif

Motivasi adalah bentuk psikologi manusia yang mempromosikan ketahanan manusia. Motivasi mencakup hal-hal yang mendorong, mengubah, dan melanggengkan perilaku manusia dalam beberapa cara. Motivasi dapat dijelaskan sebagai keinginan untuk tertarik pada pekerjaan yang ingin kita lakukan bersama, melakukan kebaikan bersama, dan menawarkan pekerjaan tambahan untuk mencapai kepuasan. Pada prinsipnya, perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang berkompeten, efisien dan terdidik, tetapi terutama kemauan untuk bekerja

keras dan mencapai hasil terbaik dalam bekerja. Motivasi itu penting karena dengan itu setiap orang harus melakukan yang terbaik untuk bekerja dan bersenang-senang.

5. Evaluasi

Yang disebut kontrol adalah fungsi sistem bukti yang mengatur seluruh sistem tampilan, mengembangkan standar perilaku, mengukur hasil dalam kaitannya dengan kualitas yang diinginkan, menyesuaikan tindakan korektif, dan memberi kompensasi.

Menurut Veithzal Rivai (2018:8), tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Memutuskan kualitas dan jumlah pegawai di semua posisi organisasi
2. Memastikan bahwa karyawan saat ini dan masa depan memiliki akses ke apa yang mereka lakukan
3. Mencegah salah urus dan duplikasi
4. Praktik integrasi, integrasi, dan koordinasi (HIS) untuk meningkatkan produktivitas.
5. Memerangi kekurangan dan kelebihan personel
6. Memberikan bimbingan dalam manajemen program, seleksi, pengembangan, kompensasi, pemutusan hubungan kerja, retensi, disiplin dan pemutusan hubungan kerja.
7. Manajemen pelaksanaan perubahan (langsung atau tidak langsung).
8. Berfungsi sebagai dasar untuk evaluasi personil

2.1.3 Pengetahuan Sumber Daya Manusia

Menurut Notadmodjo (2017:97) *knowledge* berasal dari bahasa inggris yaitu *knowledge*. *The Encyclopedia of Philosophy* mendefinisikan pengetahuan sebagai keyakinan yang benar. Banyak definisi pengetahuan saat ini telah diusulkan menggunakan istilah ini. Pengetahuan adalah apa yang diketahui atau hasil dari aktivitas kognitif. Karya pengetahuan ini adalah hasil dari pengetahuan, kebijaksanaan, pengetahuan, kebijaksanaan dan

keterampilan. Pengetahuan adalah semua yang dimiliki pikiran. Oleh karena itu, pengetahuan adalah hasil dari pengalaman manusia

Menurut Nick Bottcher (2018:39) Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang mata pelajaran dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan, tetapi Eddys (2017:204) Pengetahuan adalah pengetahuan tentang ranah kognitif. Misalnya, karyawan mengetahui bagaimana menciptakan pengalaman belajar dan memberikan pelatihan yang efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pengetahuan adalah kemampuan mental karyawan untuk memahami, memahami, menerapkan, dan mengevaluasi pekerjaan. Keterampilan staf dapat dikembangkan melalui pelatihan dan pengalaman formal dan informal (Robbins dan Judge, 2018:65).

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan Sumber Daya Manusia

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi pengetahuan yang telah diuraikan oleh Hayomi (2019:8) sebagai berikut:

1. Pendidikan

Berusaha untuk mempengaruhi orang melalui pengajaran dan pembelajaran. Ini adalah proses mengubah sikap dan perilaku seseorang atau organisasi. Semakin tinggi pendidikan, semakin baik seseorang menemukan dan memahami informasi, maka semakin tinggi pula tingkat pemahamannya. Pendidikan adalah proses belajar, tumbuh dan berkembang menjadi pribadi, kelompok atau masyarakat yang lebih baik, dewasa dan matang. Semakin berpendidikan seseorang, semakin baik dia menerapkan ilmunya dalam praktik, dan tidak dapat disangkal bahwa dia memiliki lebih banyak ilmu. Sebaliknya, tingkat pendidikan yang rendah dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk mengasimilasi informasi baru.

2. Usia

Bentuk tubuh berubah seiring bertambahnya usia karena pematangan fungsi tubuh. Selain itu, pemikiran yang berubah melibatkan proses pemikiran yang lebih tinggi. Semakin tua seseorang, semakin banyak pengetahuan dan pengalaman yang mereka dapatkan. Dengan bertambahnya usia anak muda, mereka menjadi lebih dewasa dan lebih baik dalam menerima informasi.

3. Pengalaman

Pengalaman seseorang dengan sesuatu mempengaruhi hubungannya dengan lingkungan. Misalnya, ketika seseorang mengalami sesuatu yang menyenangkan, maka ada efek psikologis yang memengaruhi emosi dan mengarah pada perilaku positif.

4. Lingkungan

Lingkungan mempengaruhi proses di mana orang mengumpulkan informasi melalui interaksi antara lingkungan dan orang-orang, yang ditanggapi orang dalam bentuk informasi. Ketika lingkungan informasi baik, harga diri baik, tetapi ketika lingkungan buruk, informasi yang diterima juga buruk. Ketika seseorang tinggal di tempat yang berpendidikan, pengetahuan yang diperolehnya berbeda dengan ketika seseorang menganggur dan tidak berpendidikan.

5. Minat

Minat adalah perasaan atau keinginan yang kuat terhadap sesuatu. Seseorang yang tertarik untuk melakukan sesuatu dan memiliki pemahaman yang mendalam tentang apa yang sedang dilakukan.

2.1.5 Tipe-Tipe Pengetahuan Sumber Daya Manusia

Menurut Setiyarti, dkk (2020:39) pengetahuan dapat dibagi menjadi dua tipe yaitu:

1. Pengetahuan implisit (*tacit*) merupakan jenis pengetahuan yang masih terus berada dalam pemikiran individu yang memahami pengetahuan tersebut dan bersifat individual.

2. Pengetahuan eksplisit (*explicit*) merupakan bentuk pengetahuan yang tersedia secara jelas atau eksplisit dan ditemukan dalam lingkup suatu organisasi.

2.1.6 Indikator Pengetahuan Sumber Daya Manusia

Menurut Nisak (2016:36), indikator pengetahuan sumber daya manusia meliputi:

1. Pemahaman mengenai lingkup pekerjaan
2. Pemahaman mengenai metode pelaksanaan pekerjaan
3. Kesesuaian antara berbagai jenis pengetahuan dengan tuntutan tugas yang diemban
4. Pemahaman mengenai tantangan yang mungkin muncul dalam melaksanakan tugas

2.2 Prosedur

2.2.1 Pengertian Prosedur

Suatu proses memiliki signifikansi yang sangat penting bagi sebuah Perusahaan atau organisasi agar semua kegiatan dapat dilaksanakan secara konsisten. Prosedur merupakan instruksi untuk badan atau organisasi pemerintah untuk menentukan langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Menurut Tambunan (2016:65) Suatu proses adalah kebijakan di mana organisasi memiliki proses dan memastikan bahwa setiap orang dalam organisasi membuat keputusan, bertindak, dan menggunakan sumber daya dari proses tersebut. Menurut Dewey (2018:98) proses adalah peristiwa, tindakan, atau tahapan.

2.2.2 Manfaat Prosedur

Menurut Mulyadi (2015:231), sebuah prosedur memberikan berbagai macam manfaat sebagai berikut:

1. Mudah memutuskan tindakan di masa depan
2. Ulangi rutinitas dan batasan, rileks, lalu lakukan apa yang perlu dilakukan

3. Buat program kerja atau rencana dengan mengharuskan seluruh karyawan mengikuti kegiatan tersebut
4. Performa kerja meningkat
5. Memfasilitasi pencegahan dan pengendalian ketidaksesuaian:
6. Apabila terdapat penyimpangan dapat segera diperbaiki, selama masih dalam lingkup pekerjaan dan operasi.

2.2.3 Standar Operasional Prosedur (SOP)

Dalam pelaksanaannya, prosedur (peraturan/pelaksanaan), Standar Operasional Prosedur (SOP) atau Standar Operasional Prosedur (SOP) harus memenuhi standar yang ketat. Indikator (benchmark) yang menggambarkan kepatuhan terhadap standar yang ditetapkan digunakan untuk mengukur kepatuhan terhadap standar. Prosedur Operasi Standar (SOP) didefinisikan sebagai proses non-klinis yang dilakukan secara rutin, seperti: Penyediaan layanan umum seperti obat-obatan, produk kesehatan, dll. (Bustami, 2017:27), tetapi menurut Atomco. (2018:34) menunjukkan suatu “proses umum” sebagai pedoman atau petunjuk pelaksanaan kegiatan kerja, seperti Teknologi, pengoperasian fasilitas publik yang besar, manajemen dan alat berbasis kinerja, dan penilaian proses, seperti proses, prosedur, dll. dalam kaitannya dengan manfaat sistem.

Menurut Arifraf (2019:32) SOP adalah dokumen/alat dalam prosedur dan proses yang memungkinkan pekerjaan yang benar dan efisien dalam situasi tertentu. Standard Operating Procedures (SOP) adalah instruksi yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa suatu organisasi atau organisasi beroperasi secara efisien (Selendra, 2015:11).

2.2.4 Tujuan Standar Operasional Prosedur (SOP)

Tambunan (2016:66) menyebutkan bahwa SOP disusun dan disajikan untuk berbagai tujuan, berikut adalah tujuan dari SOP:

1. Memastikan terselenggaranya operasional organisasi secara efisien dan efektif sesuai dengan kebijakan dan peraturan organisasi.

2. Memastikan batasan pemrosesan dan pelaporan yang disyaratkan oleh organisasi.
3. Untuk memastikan kelancaran proses organisasi untuk memastikan pengambilan keputusan yang efektif.
4. Memastikan terselenggaranya aspek manajemen operasional yang efektif untuk mencegah kemungkinan kecurangan atau penyelewengan oleh anggota organisasi terkait dan pihak lain.

2.2.5 Indikator Prosedur

Indikator Prosedur menurut Insani (2018:2) adalah sebagai berikut:

1. Efisiensi berarti merujuk pada pencapaian tujuan dengan cepat atau pemilihan tujuan yang optimal dari berbagai opsi yang tersedia, pembuatan keputusan yang tepat dan akurat, serta pencapaian kesuksesan tanpa pemborosan waktu, energi, dan sumber daya finansial.
2. Efektif berarti memanfaatkan sumber daya sebaik-baiknya untuk mencapai kinerja yang diharapkan (hasil optimal), menggunakan sumber daya secara bijaksana dan hemat, serta mengambil tindakan yang tepat untuk memastikan bahwa sumber daya tidak terbuang sia-sia.
3. Mengulangi tindakan yang sama berulang kali, terutama jika dilakukan dengan jujur dan akurat. Konsistensi juga didefinisikan sebagai hadiah, norma, atau pengaruh yang tidak berubah dari waktu ke waktu.

2.3 Kesiapan Alat

2.3.1 Pengertian Kesiapan Alat

Menurut Yusuf (2014:23) keterampilan tenaga kerja membentuk posisi tenaga kerja di pelabuhan. Adalah penting bahwa pelanggan siap untuk membeli layanan atau produk dari perusahaan. Yusuf mengatakan ada

korelasi antara kinerja dan fungsionalitas perangkat, serta adanya perangkat yang rusak. Operasi benar 90% dan tingkat kesalahan 10%.

Menurut Lassen (2017:144) pekerjaan konservasi dimulai setelah alat dibuat. Operasi dan pemeliharaan adalah dua disiplin ilmu yang berkaitan dan terkait yang mungkin berbeda tetapi tidak dapat dipisahkan. Menurut Pangbean (2016:4) Peralatan merujuk pada teknologi atau instrument yang dibutuhkan untuk mengubah bahan mentah (input) menjadi produk jadi (output). Pemanfaatan peralatan ini merupakan Langkah dalam rangkaian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), yang mencakup analisis proses dan rencana kerja.

2.3.2 Indikator Kesiapan Alat

Kegiatan bongkar muat barang di pelabuhan merupakan serangkaian aktivitas yang melibatkan proses membongkar dari kapal dan mengirimkannya ke tempat tujuan. Kesiapan alat bongkar muat menjadi salah satu faktor yang harus dipertimbangkan dalam kegiatan bongkar muat. Menurut Yusuf (2014:30) terdapat empat indikator kesiapan alat bongkar muat, yaitu:

1. Pelaksanaan pemeliharaan pada peralatan bongkar muat
2. Peralatan pendukung yang mendukung fungsi peralatan bongkar muat
3. Evaluasi kerusakan yang timbul pada peralatan bongkar muat
4. Jumlah peralatan bongkar muat yang dikerahkan

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Cinnambela (2016:335) Disiplin adalah kemampuan seseorang untuk bertindak secara terencana, proaktif dan konsisten, serta mengikuti peraturan yang telah ditetapkan tanpa melanggarnya. Menurut Egis (2017:171), disiplin adalah konsep kemauan dan kerelaan orang untuk mendengarkan dan menaati berbagai aturan yang ada di sekitarnya.

Rivai et al. (2019:187), disiplin kinerja merupakan sarana yang dimanfaatkan oleh manajer untuk menyampaikan kepada para karyawan bahwa ada keinginan untuk mengubah perilaku mereka. Menurut Mahendron dan Dooney (2018:221) itu adalah praktik umum di semua organisasi kecuali penelitian peningkatan: Kesadaran dan keinginan memiliki dua arti. Pertama, melibatkan pembelajaran atau pengembangan perilaku melalui penggunaan hadiah atau hukuman. Kedua, hukuman hanya berlaku untuk pelanggaran.

Menurut Agus (2020:9) Setiap pegawai organisasi atau organisasi harus memiliki disiplin kerja, seperti: Mengikuti aturan bisnis tertulis dan tidak tertulis untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan tempat kerja yang adil dan konsisten.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kedisiplinan kerja seorang pegawai, seperti yang disampaikan oleh Hasibuan (2017:67), meliputi:

1. Tujuan dan fungsi

Tujuan dan keterampilan memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan seorang karyawan. Penetapan tujuan yang ingin dicapai harus dinyatakan secara jelas. Dengan kata lain, standar atau tugas yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan keterampilan karyawan sehingga dapat bekerja keras dan disiplin.

2. Pemimpin yang ideal

Manajer teladan berani mencontohkan kedisiplinan karyawan, dan manajer berperan sebagai panutan. Pemimpin harus memimpin dengan memberi contoh agar karyawan belajar lebih banyak.

3. Balas jasa

Kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk upah dan tunjangan termasuk tindakan disipliner yang diambil terhadap pekerja. Berikan gaji yang adil kepada karyawan yang bahagia, dan ketika kepuasan karyawan tercapai, disiplin akan tercermin di kantor.

4. Keadilan

Penggunaan keadilan sebagai dasar kebijakan penghargaan dan hukuman mempromosikan pelatihan staf berkualitas tinggi. Keadilan mendorong disiplin karyawan karena orang ingin merasa penting dan memperlakukan orang lain dengan adil.

5. Pengendalian internal

Jenis pemantauan ini berarti bahwa manajer harus memantau perilaku karyawan mereka. Artinya, manajer selalu hadir di tempat kerja untuk memantau karyawan dan membantu mereka memecahkan masalah. Pemeriksaan fisik adalah cara terbaik untuk mengetahui kedisiplinan pekerja kantoran.

6. Hukuman

Sistem peradilan pidana memainkan peran penting dalam menjaga disiplin staf. Karena ada sanksi pidana, karyawan tidak boleh melanggar aturan yang relevan. Baik hukuman berat maupun ringan memiliki potensi untuk mengubah perilaku seorang karyawan sehingga tindakan-tindakan kesalahan di masa lalu tidak diulang lagi.

7. Ketegasan

Keputusan manajemen mengenai disiplin karyawan. Pejabat harus disiplin dan pegawai yang berperilaku kasar harus dihukum. Pemimpin yang disiplin dihormati dan dikagumi karena keterampilan kepemimpinan mereka.

8. Hubungan Manusia

Hubungan karyawan yang baik menjamin disiplin yang baik di perusahaan. Seorang supervisor atau manajer harus menciptakan suasana hubungan manusia pada berbagai tingkatan. Ada hubungan yang loyal antara karyawan dan atasan serta hubungan yang terbuka antara rekan kerja. Membangun hubungan interpersonal yang baik untuk menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Sofyan T. (2016:137) mengelompokkan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua kategori, yakni:

1. Jumlah Pembayaran

Gaji dapat mempengaruhi melanjutkan pendidikan. Karyawan harus mematuhi peraturan yang relevan jika mereka percaya bahwa perusahaan telah menjamin upah yang adil bagi mereka.

2. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam semua pekerjaan karyawan perusahaan harus ada pengawas yang mengarahkan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan kondisi yang telah disepakati.

3. Panutan dalam organisasi

Contoh yang baik adalah lingkungan perusahaan, di mana karyawan selalu tertarik pada bagaimana pemimpin dapat menunjukkan disiplin diri dan pengendalian diri dalam bahasa, perilaku, dan tindakan ketika kepemimpinan berdampak pada karyawan.

4. Jika ada aturan yang jelas yang dapat dijadikan pedoman

Disiplin tidak dapat dikelola dalam suatu perusahaan tanpa aturan tertulis dan tidak tertulis yang dapat menjadi pedoman bagi setiap orang yang bekerja di perusahaan tersebut.

5. Resistensi manajemen terhadap pengiriman

Tindakan Tegas Jika seorang karyawan melakukan kesalahan di tempat kerja, supervisor dapat bertindak sebagai pembimbing dan menghukum karyawan yang melanggar.

6. Kurangnya pengawasan manajemen sumber daya manusia

Karyawan tidak hanya mengetahui cara mendapatkan bayaran, tetapi mereka juga membutuhkan perhatian dari manajemen untuk mempelajari informasi baru yang sebelumnya tidak tersedia bagi mereka

7. Ciptakan aktivitas yang membantu mengembangkan disiplin

Tujuan dari kursus ini adalah untuk meningkatkan hubungan tidak hanya di dalam perusahaan tetapi juga antara semua organisasi lainnya. Aturan etika mewajibkan karyawan untuk melakukan tugasnya sesuai dengan harapan perusahaan.

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Putri & Pradana (2021:13), dimensi kinerja pegawai terdiri dari:

1. Frekuensi Kehadiran

Kehadiran atau absensi sering dijadikan pedoman untuk mengukur tingkat disiplin kerja seorang karyawan. Semakin tinggi tingkat kehadiran atau semakin rendah tingkat absensi, berdampak pada semakin tingginya tingkat kedisiplinan.

2. Tingkat Kewaspadaan

Karyawan selalu melaksanakan pekerjaannya dengan hati-hati dan teliti serta memiliki kesadaran yang kuat terhadap tanggung jawab pribadi dan pekerjaannya.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Selama bekerja, karyawan diharapkan patuh terhadap semua standar kerja yang telah ditetapkan dalam peraturan dan instruksi kerja.

4. Kepatuhan terhadap peraturan kerja

Kepatuhan terhadap peraturan kerja menjadi poin penting untuk menjaga kenyamanan dan kelancaran proses operasional.

5. Etika Kerja

Etos kerja memiliki peranan penting bagi setiap karyawan dalam menciptakan suasana yang harmonis di tempat kerja dan menghormati rekan kerja.

2.5 Kecelakaan Kerja

2.5.1 Pengertian Kecelakaan Kerja

Kecelakaan adalah kejadian yang tidak terduga. Di luar dugaan karena acaranya tidak masuk akal padahal tidak berjalan sesuai rencana. Dengan demikian, kecelakaan kerja, baik kecil maupun besar, menimbulkan kerugian atau penderitaan finansial. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja. Kecelakaan terjadi selama dan selama bekerja (Sumamura, 2018:5). Kecelakaan kerja dapat diklasifikasikan

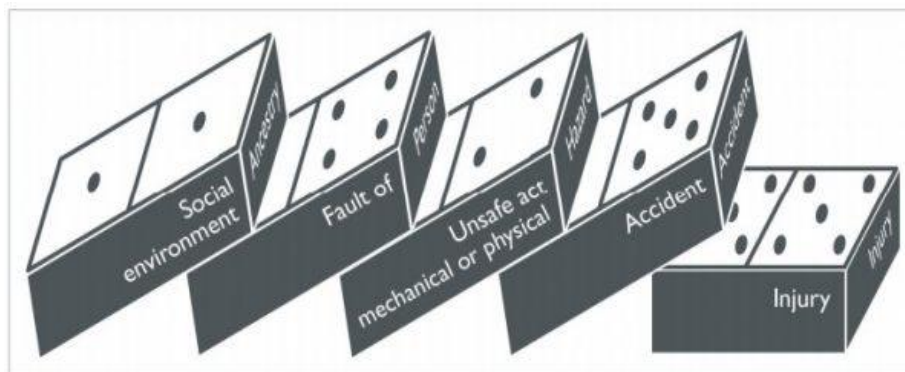
menjadi tiga kategori, yaitu kecelakaan ringan, kecelakaan sedang, dan kecelakaan berat. Kecelakaan kecil di tempat kerja merupakan kecelakaan di lingkungan kerja. Jika terjadi kecelakaan, pertolongan pertama sangat berguna, dan kembali bekerja hanya membutuhkan satu hari libur. Pengembalian memakan waktu satu atau dua hari. Contoh kecelakaan kecil di tempat kerja adalah terpeleset, terpelintir, dll. Kecelakaan ini hanya membutuhkan satu perawatan dan istirahat lebih dari dua hari - sakit, sakit, sakit. Kecelakaan serius di tempat kerja adalah kecelakaan di tempat kerja yang menyebabkan ketidakhadiran yang memerlukan perawatan dan cedera. Misalnya perceraian atau kematian.

2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja merupakan peristiwa yang tidak diinginkan dan tidak diharapkan yang bisa mengakibatkan hilangnya nyawa dan harta benda (Permenaker No. 03/MEN/1998). Definisi lain dari kecelakaan kerja yaitu kejadian tidak terduga yang dapat menyebabkan atau kemungkinan besar menyebabkan cedera, sakit, cacat atau kerugian lainnya (standar AS/NZS 4801:2001). Sedangkan definisi kecelakaan kerja dalam OHSAS 18991:2007 adalah insiden terkait pekerjaan yang (bergantung pada tingkat keparahannya) dapat mengakibatkan cedera atau penyakit seseorang, tetapi merupakan insiden yang fatal atau fatal. Menurut Sumamur (2009), kecelakaan kerja merupakan peristiwa atau kejadian yang tidak diinginkan dan membawa dampak kerugian bagi orang, harta benda atau proses.

Menurut Sumamur (2018:6) terjadinya trauma disebabkan oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, dan sebelum akhir rangkaian terjadi trauma. Kecelakaan cedera pribadi secara langsung disebabkan oleh perilaku tidak aman dan potensi bahaya mekanis atau fisik. Setelah teori domino Heinrich, itu adalah teori kausal pertama yang menggunakan prinsip urutan. Model ini mengklaim bahwa faktor-faktor penyebab kecelakaan disusun satu demi satu seperti kartu domino. Menurut Heinrich, kecelakaan merupakan salah satu dari lima faktor penyebab cedera.

1. Kondisi kerja
2. Kelalaian manusia
3. Tindakan tidak aman
4. Kecelakaan
5. Cedera (*injury*)



Gambar 2. 1 Teori Domino Kecelakaan Heinrich

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang tidak berubah atau menyimpang dari apa yang diharapkan sebagai akibat dari pengaturan yang direncanakan atau dilaksanakan, tetapi penyebabnya harus dipahami dengan jelas, sehingga tindakan keselamatan dapat dilaksanakan dan kecelakaan dapat dihindari.

Penyebab kecelakaan bermacam-macam (Aswadi, 2018:34).

1. Berperilaku baik

Pekerjaan mengacu pada aktivitas kelompok, perilaku, dan penggunaan sumber daya untuk menciptakan cara hidup yang dikenal sebagai budaya. Perilaku adalah bagian dari budaya dan budaya memiliki dampak besar terhadapnya. Ini berarti keseimbangan antara motivasi dan relaksasi. Selain itu, kepribadian seseorang dapat berubah ketika terjadi ketidakseimbangan antara dua kekuatan tersebut, yaitu kekuatan pendorong dan kekuatan penyeimbang.

2. Secara teknis

Ini termasuk kurangnya peralatan, mesin dan fasilitas, kondisi kerja yang buruk dan masalah kebisingan dan pemeliharaan.

3. Orang

Kecacatan seperti kecanggungan dan cacatan mencegah orang bekerja dengan alat yang mereka gunakan.

2.5.3 Indikator Kecelakaan Kerja

Menurut Aswadi (2018:35) indikator kecelakaan kerja, adalah:

1. Efektifitas kerja
2. Kelalaian karyawan
3. Fasilitas K3
4. Sosialisasi K3
5. Beban Kerja

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Daftar Penelitian yang Telah Dilakukan

No.	Nama	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
1	Siti R (2021)	Faktor-Faktor kejadian kecelakaan kerja pada pekerja ketinggian di PT X Tahun 2019	a. Penggunaan APD b. Pengetahuan SDM c. Kecelakaan kerja	Analisis regresi linier berganda	Ditemukan hubungan signifikan antara kelengkapan APD (p-value=0.010; PR=3,556 (1,436-8,805)) dan pengetahuan (pvalue=0,003; PR=4,215 (1,710-10,389)) dengan kejadian kecelakaan kerja.

No.	Nama	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
2	Nunik S (2021)	Analisis faktor-faktor penyebab kecelakaan akibat kerja pada pekerja kontruksi	a. pengetahuan SDM b. disiplin kerja c. Usia	Kualitatif	Dari hasil kajian pustaka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mengikuti penelitian lain yang bertujuan untuk mengidentifikasi penyebab paling umum kecelakaan kerja di kalangan pekerja Indonesia. Secara umum hasil analisis menunjukkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi ketenagakerjaan karyawan. (Tindakan Keselamatan) dan kemudian Faktor dan Peralatan Lingkungan
3	Nikhmatul (2021)	Faktor-faktor yang berhubungan dengan kecelakaan kerja pada pekerja proyek pembangunan gedung PT X Tahun 2020	a. usia b. pengetahuan SDM c. Pengawasan d. kecelakaan kerja	Teknik analisis regresi linier berganda	Survei dilakukan pada pekerja konstruksi PT. Pada tahun 2020 dapat dikatakan sebagian besar pekerja (62,4%) akan mengalami kecelakaan kerja. Mayoritas karyawan (67%) adalah dewasa muda. Sebagian besar karyawan (56%) sangat sedikit memahami tentang perawatan kesehatan kerja. Lebih dari separuh karyawan (51,4%) percaya bahwa kesehatan dan keselamatan kerja tidak dipantau secara memadai. sekitar setengah dari karyawan (49,5%) menerapkan tindakan pengamanan

					<p>dan menerapkan tindakan pengamanan. Ada korelasi antara pengetahuan keselamatan kerja (p-value 0,003), inspeksi keselamatan kerja (p-value 0,001), praktik keselamatan (p-value 0,002) dan standar keselamatan (p-value 0,00). Namun, tidak ada hubungan antara usia dengan kecelakaan kerja (p-value 0,662).</p>
4	Eka S (2022)	Analisis penyebab kecelakaan kerja dengan menggunakan metode AHP di PT BSPL	<ul style="list-style-type: none"> a. faktor manusia b. faktor peralatan c. faktor lingkungan 	Teknik analisis regresi linier berganda	<p>Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan metode AHP, inilah penyebab terbanyak kecelakaan kerja di bidang bedah. BSPL adalah Sumber Daya Manusia. Mungkin ada penyebab lain, seperti:</p> <p>B. Tergantung pada kondisi dan fungsionalitas peralatan yang digunakan, petugas keamanan dapat memengaruhi masalah tersebut.</p> <p>Menghilangkan penyebab kecelakaan industri di PT. BSPL: Apa yang dibutuhkan perusahaan untuk menambah stafnya? Memastikan keselamatan karyawan di tempat kerja dan menyelenggarakan pelatihan tentang keselamatan kerja. Dan pekerja harus benar-</p>

					benar mematuhi sejumlah kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, seperti penggunaan alat pelindung diri.
5	Ridho A (2019)	Faktor-Faktor yang menyebabkan kecelakaan kerja pada pekerja bagian pengelasan PT Johan Sentosa	<ul style="list-style-type: none"> a. pengetahuan b. motivasi c. kelengkapan alat d. kecelakaan kerja 	Analisis regresi linier berganda	Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian di PT. PP London Sumatera Indonesia menurut penggunaan APD di ketahui bahwa dari 54 responden yang tidak lengkap menggunakan APD sesuai dengan yang dibutuhkan di tempat kerjanya ada sebanyak 47 responden (54.7%) yang pernah mengalami kecelakaan kerja dan dari 32 responden yang lengkap menggunakan APD pada saat bekerja ada sebanyak 11 responden (12.8%) yang pernah mengalami kecelakaan kerja. Hasil persentasenya menunjukkan bahwa responden yang tidak menggunakan APD saat bekerja cenderung mengalami kecelakaan kerja dibandingkan dengan responden yang menggunakan APD pada saat bekerja.

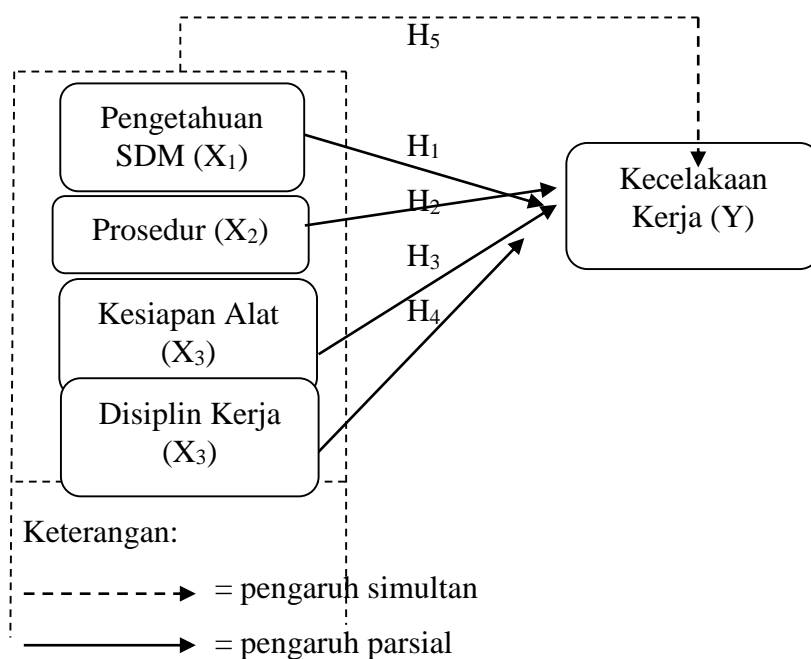
6	Nugroho Dwi P (2021)	Hubungan Faktor Manajemen K3 dengan Tindakan Tidak Aman (<i>Unsafe Action</i>) pada Pekerja PT Pelabuhan Panajam Banua Taka	<ul style="list-style-type: none"> a. -Komitmen dan Kebijakan K3 b. Perencanaan K3 c. Pelaksanaan K3 d. Pemeriksaan dan Tindakan Perbaikan e. Tindakan Tidak Aman 	Analisis regresi linier berganda	<p>Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel komitmen dan kebijakan K3, perencanaan K3, pelaksanaan K3, serta pemeriksaan dan tindakan perbaikan K3 terhadap tindakan yang tidak aman.</p> <p>Hasil analisis juga mengindikasikan bahwa pemeriksaan dan tindakan perbaikan K3 memiliki pengaruh paling dominan terhadap tindakan yang tidak aman. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel pemeriksaan dan tindakan perbaikan K3 memiliki pengaruh dominan terhadap tindakan yang tidak aman dapat diterima.</p> <p>Sebagai saran, secara tegas karyawan diharapkan untuk mematuhi semua peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Langkah ini bertujuan untuk menjaga keselamatan karyawan dan juga kehormatan serta reputasi perusahaan.</p>
---	----------------------	---	--	----------------------------------	---

Sumber: Data diolah (2023)

2.5 Kerangka Berpikir

Pemikiran konseptual menjelaskan bagaimana rancangan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini. Menurut (Sugiyono, 2018:60), kerangka berpikir merupakan model konseptual mengenai bagaimana teori hubungan faktor yang berbeda telah diidentifikasi sebagai subyek penting. Pemikiran yang baik berteoris tentang hubungan antar variabel yang diteliti, yang kemudian dirumuskan dalam bentuk paradigma penelitian, dan konstruksi paradigma penelitian juga harus dilandasi oleh pemikiran.

Berdasarkan penjabaran di atas, kerangka berpikir yang dirancang dalam penelitian ini dihubungkan dengan uraian teoritis, yang menghasilkan model penelitian sebagai berikut ini.



Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan awal terhadap penyusunan permasalahan penelitian, di mana permasalahan tersebut telah dijelaskan dalam bentuk pernyataan (Sugiyono, 2018:64). Dari rumusan masalah di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis seperti berikut:

1. H₁ = faktor pengetahuan SDM berpengaruh signifikan terhadap kejadian kecelakaan kerja di Terminal Petikemas Banjarmasin
2. H₂ = faktor prosedur berpengaruh signifikan terhadap kejadian kecelakaan kerja di Terminal Petikemas Banjarmasin
3. H₃ = faktor kesiapan alat berpengaruh signifikan terhadap kejadian kecelakaan kerja di Terminal Petikemas Banjarmasin
4. H₄ = faktor disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kejadian kecelakaan kerja di Terminal Petikemas Banjarmasin
5. H₅ = faktor pengetahuan SDM, faktor prosedur, faktor kesiapan alat dan faktor disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kejadian kecelakaan kerja di Terminal Petikemas Banjarmasin

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian terhadap pekerja kepelabuhanan. Dua variabel yang diuji dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengetahuan personel, prosedur, pelatihan peralatan dan disiplin kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah cedera akibat kerja. Penelitian ini merupakan penelitian eksploratif, yaitu penelitian terhadap data atau informasi tentang fenomena di suatu wilayah tertentu. Metode penelitian digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang tempat-tempat alam tertentu (bukan buatan manusia). Namun, selama pengumpulan data, peneliti mengembangkan, misalnya, penyebaran kuesioner, tes, wawancara terstruktur, dll. Sugiono (2018:9).

Penelitian ini menggunakan pendekatan *explanatory* yang bertujuan untuk mengklarifikasi hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan variabel independen dan variabel dependen. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme yang melibatkan penyelidikan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data dan informasi. Sugiyono (2018:8) menyatakan bahwa analisis data bersifat kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah digunakan.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Terminal Petikemas Banjarmasin yang merupakan salah satu terminal dibawah pengoperasian PT Pelindo Terminal Petikemas. Terminal Petikemas Banjarmasin memiliki proses bisnis pelayanan petikemas yang terletak di Provinsi Kalimantan Selatan

3.3 Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat empat (4) variabel independen meliputi variabel pengetahuan SDM (X_1), prosedur (X_2), kesiapan alat (X_3), dan disiplin kerja (X_4) serta satu (1) variabel dependen yaitu kecelakaan kerja (Y).

1. Pengetahuan SDM (X_1)

Pengetahuan merupakan kemampuan kognitif yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk mengenali, memahami, menyadari, dan merasakan suatu pekerjaan. Pengembangan pengetahuan pegawai dapat terjadi melalui Pendidikan formal maupun non-formal serta melalui pengalaman (Robbins and Judge, 2018: 65). Terdapat beberapa indikator untuk mengukur pengetahuan pegawai antara lain:

- a. Pemahaman tentang lingkup pekerjaan
- b. Pemahaman mengenai cara pelaksanaan pekerjaan
- c. Kesesuaian variasi pengetahuan dengan pengetahuan yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan
- d. Pemahaman tentang tantangan yang mungkin muncul dalam pelaksanaan pekerjaan

2. Prosedur (X_2)

Menurut Dewi (2018:98) menguraikan bahwa prosedur merupakan serangkaian tindakan, langkah, atau aktivitas yang harus dilakukan seseorang. Proses ini menjadi cara yang tetap dan terstruktur untuk mencapai tahap tertentu dalam rangka mencapai tujuan akhir. Dengan indikator, yaitu:

- a. Efisien
- b. Efektif
- c. Konsisten

3. Kesiapan Alat (X_3)

Menurut Yusuf (2014:23) kesiapan alat mengacu pada kondisi nyata peralatan yang berada di pelabuhan. Kesiapan alat di pelabuhan menjadi pertimbangan penting dari sudut pandang konsumen untuk menggunakan produk atau jasa yang ditawarkan sebuah perusahaan. Beberapa indikator dari kesiapan alat termasuk:

- a. Pelaksanaan pemeliharaan pada peralatan bongkar muat
- b. Peralatan pendukung yang mendukung fungsi peralatan bongkar muat
- c. Evaluasi kerusakan yang timbul pada peralatan bongkar muat
- d. Jumlah peralatan bongkar muat yang dikerahkan

4. Disiplin Kerja (X_4)

Menurut Sinambela (2016:335) Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang untuk bekerja secara konsisten, tekun, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku tanpa melanggar ketentuan yang sudah ditetapkan. Beberapa indikator disiplin kerja meliputi:

- a. Tingkat kehadiran yang konsisten
- b. Kesadaran dalam menjalankan tugas dengan hati-hati
- c. Kepatuhan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan
- d. Ketaatan pada peraturan kerja yang berlaku
- e. Praktik etika kerja yang menciptakan harmoni di tempat kerja dan menghormati rekan kerja

5. Kecelakaan Kerja (Y)

Kecelakaan merupakan kejadian yang tidak terduga dan tidak diharapkan karena tidak terdapat unsur kesengajaan, terlebih dalam bentuk perencanaan. Oleh karena itu, kecelakaan kerja membawa dampak kerugian material ataupun penderitaan dari skala paling ringan hingga paling berat. Kecelakaan akibat kerja merupakan kecelakaan yang berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi dilingkungan kerja dan terjadi dikarenakan oleh pekerjaan atau pada saat melaksanakan pekerjaan (Suma'mur, 2018:5). Beberapa indikator kecelakaan kerja sebagai berikut:

- a. Efektifitas kerja
- b. Kelalaian karyawan
- c. Fasilitas K3
- d. Sosialisasi K3
- e. Beban Kerja

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Salah satu tahapan penelitian adalah untuk mengetahui ukuran dan populasi objek penelitian yang ada. Menurut Sugiyono (2018:11) Populasi mengacu pada domain umum yang terdiri dari objek atau objek yang menunjukkan karakteristik dan sifat tertentu yang telah ditetapkan peneliti untuk mempelajarinya dan menarik kesimpulan darinya. Padahal sampel merupakan bagian dari karakteristik populasi. Pada penelitian ini jumlah tenaga kerja terminal peti kemas Banjarmasin sebanyak 214 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:16) sampel merupakan bagian kecil dari jumlah dan karakteristik populasi. Jika populasinya besar maka peneliti tidak dapat mengetahui semua tentang populasi dikarenakan sumber daya, tenaga, dan waktu yang terbatas, maka informasi yang diperoleh dari sampel diterapkan pada populasi dasar. Untuk melakukan ini, sampel populasi harus benar-benar representatif.

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan menurut rumus Slovin (Sujarweni, 2015) yang dirumuskan sebagai berikut:

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

Dimana:

n = jumlah anggota sampel yang dibutuhkan

N = jumlah anggota dalam populasi

e = persentase kelonggaran atau *margin of error* pengambilan sampel yang masih diinginkan

Dengan menggunakan e sebesar 10%, dapat disimpulkan jumlah sampel dari rumus Slovin tersebut dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{214}{1 + (214 \cdot 0,1^2)} = 68,2$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 sampel.

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Observasi

Dalam penelitian ini, tahap awal pengumpulan data yaitu dengan melakukan observasi. Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2018:145) *Observasi* merupakan proses kompleks dan tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua proses penting dalam observasi adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

3.5.2 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:199) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara pemberian seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengukuran kuesioner menggunakan skala likert yaitu setiap responden mengisi setiap jawaban dari setiap pernyataan yang diberikan dengan satu pilihan jawaban (Sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju). Skala Likert yang diterapkan dalam penelitian ini memiliki penjelasan sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Setuju (S) diberi skor 4
3. Cukup Setuju (CS) diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.5.3 Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu dalam bentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang manusia. Dokumen-dokumen semacam catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan, dan kebijakan dapat dianggap sebagai bentuk tulisan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup,

sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan kuesioner dalam penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2018:240).

3.5.4 Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2018:291) studi kepustakaan memiliki hubungan dengan kajian teoritis dan referensi yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Selain itu studi kepustakaan memiliki peran penting dalam menjalankan sebuah penelitian dikarenakan penelitian tidak dapat dijalankan tanpa merujuk pada literatur ilmiah.

3.6 Teknik Analisis Data

1. 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, 2018:121). 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

2. 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, 2017:124). 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 .

3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2017: 110) uji asumsi klasik memiliki tujuan untuk mengetahui apakah penaksir kolinear dalam analisis regresi adalah penaksir yang optimal dan tidak terpengaruh oleh bias kolinearitas. Dalam rangka mendapatkan persamaan regresi yang paling akurat, penulis menggunakan parameter regresi yang diperoleh melalui metode kuadrat terkecil atau Ordinary Least Square (OLS). Metode OLS akan menghasilkan estimasi yang tidak bias jika memenuhi syarat-syarat Best Linear Unbiased Estimation (BLUE). Oleh karena itu, penting untuk melakukan uji asumsi klasik terhadap model regresi yang telah dirumuskan. Uji ini mencakup pengujian normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan linearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi berdistribusi normal, hal ini disebabkan karena asumsi dari uji t dan uji F yang menyatakan bahwa residual mengikuti distribusi normal. Terdapat dua cara untuk menentukan apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu analisis grafis dan uji statistik (Ghozali, 2017:160).

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau jika grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika titik-titik data tersebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, atau jika grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3) Alternatifnya, dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil signifikansi uji ini seharusnya di atas 0,05, yang menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2017:105). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko).

Ghozali (2017:106) 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

Menurut Ghozali (2017:139), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara yang dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. Apabila terdapat pola khusus seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu, misalnya pola bergelombang yang kemudian melebar dan menyempit, hal ini dapat mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Dalam konteks ini, sebuah model regresi dianggap baik jika memenuhi asumsi homoskedastisitas, yang berarti tidak ada variasi yang signifikan dalam distribusi kesalahan (residuals).

Menurut Ghozali (2017:142) Pengecekan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan memeriksa adanya pola tertentu pada grafik scatterplot antara variabel SRESID (residual standar) dan ZPRED

(prediksi standar) di mana sumbu Y menunjukkan variabel yang tidak diprediksi, dan sumbu X menunjukkan residual (perbedaan antara nilai prediksi dan nilai sesungguhnya) yang telah dinormalisasi. Analisis dilakukan dengan dua dasar berikut:

- 1) Jika terlihat adanya pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur seperti bergelombang yang kemudian melebar dan menyempit, ini bisa mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah nilai nol pada sumbu Y, maka ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengilustrasikan hubungan antar variabel melalui garis regresi dan juga digunakan untuk keperluan prediksi. Metode ini digunakan untuk mempelajari hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk mengidentifikasi pola hubungan di mana modelnya belum sepenuhnya diketahui. Dalam penelitian ini, model persamaan dalam analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y	= Kecelakaan Kerja
α	= Koefisien konstanta
β_1	= Koefisien regresi pengetahuan SDM
β_2	= Koefisien regresi prosedur
β_3	= Koefisien regresi kesiapan alat
β_4	= Koefisien regresi disiplin kerja
X1	= pengetahuan SDM
X2	= prosedur
X3	= kesiapan alat
X3	= disiplin kerja

e = Estimasi error

5. 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, 2017: 97).

6. Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh hubungan satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2017:88). Dalam penelitian ini pengujian pengaruh variabel independen (X) yang terdiri dari: pengetahuan SDM (X_1), prosedur (X_2), kesiapan alat (X_3) dan disiplin kerja (X_4) secara parsial berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y) yaitu kecelakaan 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.

7. Uji F (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk mengindikasikan apakah variabel-variabel independen yang telah dimasukkan dalam model memiliki hubungan secara bersama-sama terhadap variabel dependen

(Ghozali, 2016,179). Dalam penelitian ini pengujian hubungan variabel independen (X) yang terdiri dari: pengetahuan SDM (X_1), prosedur (X_2), kesiapan alat (X_3) dan disiplin kerja (X_4) secara simultan berpengaruh terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y) yaitu kecelakaan kerja (Y).

H_0 diterima ketika nilai F hitung $<$ F tabel dengan signifikansi lebih dari 0,05 dan H_0 di tolak ketika nilai F hitung $>$ F tabel dengan signifikansi kurang dari 0,05.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Pendirian Pelindo sebagai hasil integrasi perusahaan merupakan langkah strategis yang diambil oleh pemerintah sebagai pemegang saham yang bertujuan untuk memperkuat konektivitas nasional dan jaringan ekosistem logistik. Konektivitas maritim, baik dalam hal hubungan antara pelabuhan-pelabuhan domestik maupun antara pelabuhan domestik dan internasional akan mengalami peningkatan. Dengan kontrol yang lebih efektif dan dukungan keuangan yang kokoh, operasional bisnis Pelindo akan menjadi lebih terkoordinasi, terstandar, dan efisien. Hal ini berdampak positif bagi masyarakat, terutama para pengguna jasa, karena memberikan manfaat yang lebih besar.

Saat ini, integrasi Pelindo dibagi menjadi empat (4) unit bisnis (sub-holding) diantaranya PT Pelindo Multi Terminal, PT Pelindo Solusi Logistik, PT Pelindo Terminal Petikemas dan PT Pelindo Jasa Maritim.

Pelindo Terminal Petikemas, juga dikenal sebagai Pelindo TPK merupakan operator terminal yang memberikan pelayanan petikemas dengan sistem jaringan yang terintegrasi dan terstandar. Pelindo TPK beroperasi di bawah payung manajemen operator pelabuhan terbesar di Indonesia. Dalam menjalankan perannya, Pelindo TPK memiliki peran strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan pemerataan ekonomi di tingkat nasional.

Sebelumnya, dalam pengelolaan kepelabuhanan di Indonesia, terdapat empat entitas Pelindo yang masing-masing mengelola wilayah yang berbeda. Namun, kemudian dilakukan proses merger atau integrasi keempat entitas Pelindo tersebut menjadi satu entitas Tunggal yang diberi nama PT Pelabuhan

Indonesia. Dalam struktur baru ini, Pelindo II menjadi perusahaan induk, sementara Pelindo I, III, dan IV berperan sebagai sub-holding. Pembentukan sub-holding ini memiliki tujuan utama untuk meningkatkan pelayanan Pelindo dan efisiensi dalam menjalankan usaha mereka.

Pada tahun 2012, berdasarkan inisiatif dari Kementerian BUMN, Pelindo I, II, III, dan IV melakukan konsorsium untuk mendirikan PT Terminal Petikemas Indonesia (PT TPI) yang kemudian aktif beroperasi pada tahun 2014. Namun, seiring dengan proses integrasi Pelindo yang dilaksanakan pada tanggal 1 Oktober 2021, PT TPI mengalami perubahan nama menjadi PT Pelindo Terminal Petikemas. Perubahan ini didokumentasikan melalui akta perubahan nama yang diterbitkan pada tanggal 11 Oktober 2021. Saat ini, PT Pelindo Terminal Petikemas merupakan salah satu sub-holding dari entitas integrasi Pelindo yang memiliki visi dan misi sebagai berikut:

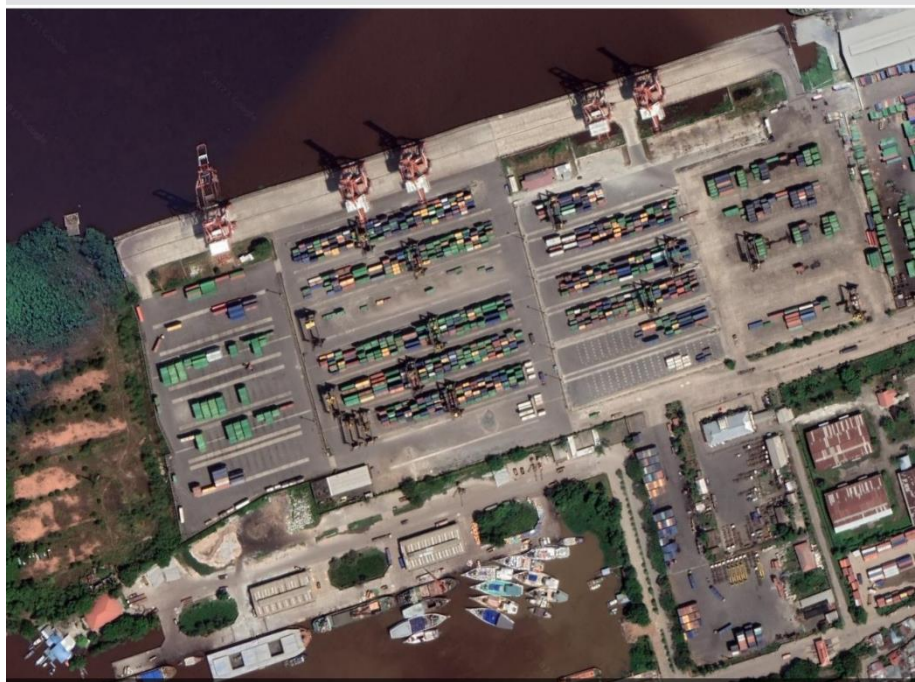
Visi:

Operator terminal terkemuka yang berkelas dunia

Misi:

Mendukung ekosistem petikemas yang terintegrasi melalui keunggulan operasional, optimalisasi jaringan dan kemitraan strategis untuk pertumbuhan ekonomi nasional

Salah satu terminal petikemas yang dioperasikan oleh PT Pelindo Terminal Petikemas adalah Terminal Petikemas Banjarmasin yang terletak di Jl. Pelindo TPKB, Basirih, Kec. Banjarmasin Bar., Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan

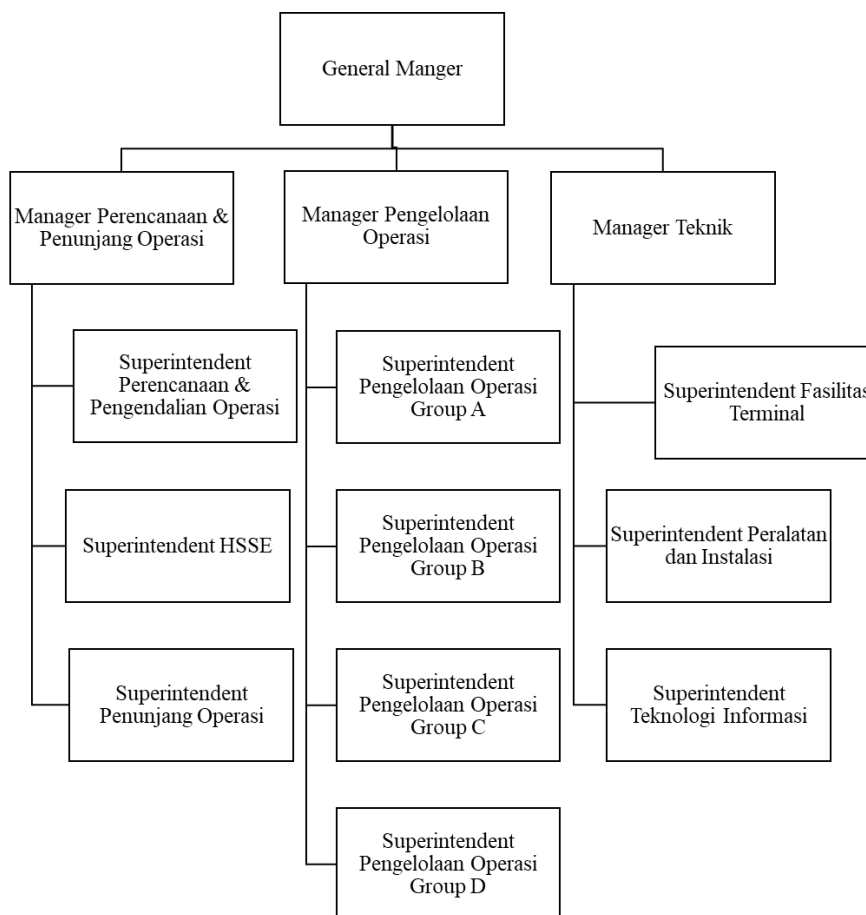


Gambar 4. 1 Lokasi Terminal Petikemas Banjarmasin

Sumber: Google Earth, 2023

Terminal Petikemas Banjarmasin melayani kegiatan bongkar muat petikemas domestik maupun internasional. Secara umum, Terminal Petikemas Banjarmasin memiliki panjang dermaga 600 M dengan lapangan penumpukan yang memiliki kapasitas total 11.371 Teus. Adapun secara rinci fasilitas yang terdapat di Terminal Petikemas Banjarmasin terbagi menjadi trestle CY Eks. Hendratna: 444 M², CY I : 24.040 M², CY II : 42.473 M², CY III : 23.414 M², CY Empty Workshop : 10.000 M², CY Eks Tonasa : 29.000 M² dan Luas CY : 143.728 M².

Struktur Organisasi pada Terminal Petikemas Banjarmasin dapat dilihat pada gambar sebagaimana berikut:



Gambar 4. 2 Struktur organisasi

Sumber: <https://www.pelindotpk.co.id/port-terminal/banjarmasin>

Dari gambar struktur organisasi diatas, dapat dijabarkan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing fungsi sebagaimana berikut:

1. Terminal Head

Merupakan pemimpin dari organisasi yang memiliki tanggung jawab dalam memimpin sebuah terminal yang memiliki wewenang untuk mengelola, mengevaluasi, dan memutuskan kegiatan perencanaan dan penunjang operasi, pengelolaan operasi, dan teknik di lingkungan Terminal Peti Kemas Banjarmasin untuk mendukung kelancaran kegiatan

operasional serta pencapaian visi dan misi perusahaan sesuai RKAP, RKM, dan ketentuan yang berlaku.

2. Manager Perencanaan dan Pengendalian

Mengkoordinasikan, meneliti, dan memastikan kelancaran kegiatan perencanaan operasi, pengendalian operasi, bina pelanggan, pengendalian Sistem Manajemen Mutu, K3 dan Lingkungan (Terintegrasi), implementasi kegiatan Health, Safety, Security, Environment (HSSE) serta kegiatan penunjang operasi (meliputi keuangan, manajemen risiko, SDM, umum, hukum, humas, serta pengelolaan dokumen) di lingkungan Terminal Petikemas Banjarmasin untuk mendukung kelancaran kegiatan operasional serta pencapaian visi dan misi perusahaan sesuai RKAP, RKM dan ketentuan yang berlaku.

3. Manager Pengelolaan Operasi

Mengkoordinasikan, meneliti, dan memastikan kelancaran kegiatan pengelolaan layanan bongkar/muat peti kemas di dermaga dan penerimaan/pengeluaran petikemas di Container Yard Terminal Peti Kemas Banjarmasin untuk mendukung kelancaran kegiatan operasional serta pencapaian visi dan misi perusahaan sesuai RKAP, RKM, dan ketentuan yang berlaku.

4. Manager Teknik

Mengkoordinasikan, meneliti, dan memastikan kelancaran kegiatan teknik di lingkungan Terminal Peti Kemas Banjarmasin meliputi kegiatan perencanaan strategis atau business plan, perencanaan dan pengendalian fasilitas terminal, peralatan dan instalasi, serta teknologi informasi terminal untuk mendukung kelancaran kegiatan operasional serta pencapaian visi dan misi perusahaan sesuai RKAP, RKM, dan ketentuan yang berlaku.

5. Operator Alat

Merupakan petugas yang memiliki kompetensi untuk mengoperasikan alat bongkar muat guna menunjang kegiatan operasional pada terminal sehingga kegiatan bongkar muat berjalan lancar.

6. Planner

Merupakan petugas yang melakukan perencanaan atas kegiatan-kegiatan operasional yang berlangsung pada terminal.

7. Foreman

Merupakan petugas yang bertanggung jawab pada kelancaran kegiatan operasional di lapangan.

8. Petugas Operasional

Merupakan petugas yang melakukan pencatatan serta membantu kelancaran kegiatan operasional pada terminal

Dari gambaran Struktur organisasi diatas, maka dapat disusun beberapa gambaran mengenai ciri-ciri responden yang menjadi subjek penelitian, termasuk rentang usia dan jenis kelamin. Adapun karakteristik responden tersebut sebagai berikut:

4.1.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	19	35%
2	31-40 Tahun	27	37.5%
3	41-50 Tahun	16	20%
4	>50 Tahun	6	7.5%
Jumlah		68	100%

Sumber: data primer diolah (2023)

Berdasarkan kelompok usia di atas, diperoleh informasi bahwa responden yang tergolong dalam rentang usia 21-30 tahun berjumlah 19 orang atau sekitar 35% dari total sampel. Selanjutnya, responden yang berusia antara 31-40 tahun sebanyak 27 orang atau sekitar 37.5%, kemudian dari kelompok usia 41-50 tahun terdapat 16 orang atau sekitar 20%, dan yang berusia di atas 50 tahun sebanyak 6 orang atau sekitar 7.5%. Oleh karena itu, dapat disarikan bahwa mayoritas karyawan Terminal Petikemas Banjarmasin berada dalam kelompok usia 31-40 tahun.

4.1.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	61	89.7%
2	Perempuan	7	10.3%
Jumlah		68	100%

Sumber: data primer diolah (2023)

Berdasarkan data responden yang diperoleh berdasarkan jenis kelamin terlihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki mencapai 61 orang atau sekitar 89.7% dari total sampel, sementara responden perempuan sebanyak 7 orang atau sekitar 10.3%. Dari sini, dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas karyawan Terminal Petikemas Banjarmasin adalah laki-laki.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan fokus pada 68 responden yang merupakan anggota tim karyawan Terminal Petikemas Banjarmasin untuk mengetahui pengaruh pengetahuan SDM (X_1), prosedur (X_2), kesiapan alat (X_3), disiplin kerja (X_4) terhadap kejadian kecelakaan kerja (Y) pada Terminal Petikemas Banjarmasin. Selain mendasarkan analisis pada frekuensi, penelitian ini juga mengadopsi pendekatan berdasarkan nilai rata-rata. Hal ini bertujuan untuk mengidentifikasi nilai rata-rata tanggapan responden yang tergolong dalam kategori tertentu, berikut aturan kategorisasinya:

$$\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Banyaknya Kategori}}$$

$$\frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

0.8 merupakan jarak interval antara kelas pada setiap kategori sehingga berlaku ketentuan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Nilai Interval

Interval	Kategori	Keterangan
1,00-1,80	1	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,81-2,60	2	Tidak Setuju (TS)
2,61-3,40	3	Cukup Setuju (CS)
3,41-4,20	4	Setuju (S)
4,21-5,00	5	Sangat Setuju (SS)

Sumber: data diolah (2023)

Berikut adalah hasil penyebaran kuesioner yang ditujukan kepada 68 responden:

Distribusi frekuensi penelitian responden terhadap variabel pengetahuan SDM (X₁)

Terdapat 4 item pernyataan dalam variabel pengetahuan SDM (X₁) yang diberikan kepada responden. Hasil respon penilaian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Deskriptif Penilaian Responden Terhadap Variabel Pengetahuan SDM (X₁)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Keterangan
X1.1	68	3	5	4.53	.559	SS
X1.2	68	4	5	4.49	.503	SS
X1.3	68	3	5	4.41	.604	SS
X1.4	68	4	5	4.50	.504	SS
Valid N (listwise)	68					

Sumber: data primer diolah (2023)

Distribusi frekuensi penilaian responden terhadap prosedur (X₂)

Terdapat 3 item pernyataan dalam variabel prosedur (X₂) yang diberikan kepada responden. Hasil respon penilaian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Prosedur (X2)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Keterangan
X2.1	68	3	5	4.41	.604	SS
X2.2	68	4	5	4.50	.504	SS
X2.3	68	4	5	4.46	.502	SS
Valid N (listwise)	68					

Sumber: data primer diolah (2023)

Distribusi frekuensi penilaian responden terhadap kesiapan alat (X₃)

Terdapat 4 item pernyataan dalam variabel kesiapan alat (X₃) yang diberikan kepada responden. Hasil respon penilaian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Kesiapan Alat (X3)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Keterangan
X3.1	68	4	5	4.49	.503	SS
X3.2	68	4	5	4.44	.500	SS
X3.3	68	3	5	4.41	.553	SS
X3.4	68	4	5	4.46	.502	SS
Valid N (listwise)	68					

Sumber: data primer diolah (2023)

Distribusi frekuensi penilaian responden terhadap disiplin kerja (X₄)

Terdapat 5 item pernyataan dalam variabel disiplin kerja (X₄) yang diberikan kepada responden. Hasil respon penilaian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X4)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Keterangan
X4.1	68	4	5	4.53	.503	SS
X4.2	68	4	5	4.60	.493	SS
X4.3	68	3	5	4.53	.559	SS
X4.4	68	4	5	4.49	.503	SS
X4.5	68	3	5	4.41	.604	SS
Valid N (listwise)	68					

Sumber: data primer diolah (2023)

Distribusi frekuensi penilaian responden terhadap kejadian kecelakaan kerja (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kejadian kecelakaan kerja yang akan dilihat pengaruhnya terhadap variabel independen atau bebas yaitu pengetahuan SDM, prosedur, kesiapan alat, dan disiplin kerja. Data hasil penilaian responden terhadap variabel kejadian kecelakaan kerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Variabel Kejadian Kecelakaan Kerja (Y)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Keterangan
Y.1	68	4	5	4.53	.503	SS
Y.2	68	4	5	4.60	.493	SS
Y.3	68	4	5	4.50	.504	SS
Y.4	68	4	5	4.50	.504	SS
Y.5	68	4	5	4.46	.502	SS
Valid N (listwise)	68					

Sumber: data primer diolah (2023)

4.3 Hasil Analisis Data

Dalam penelitian ini, dilakukan penyebaran kuesioner kepada 68 responden untuk mengumpulkan data primer. Data dikumpulkan melalui mekanisme pengisian secara online dengan formulir google form . Data yang berhasil dikumpulkan perlu diuji dengan beberapa pengujian guna memastikan keakuratan informasi yang disajikan. Tahap pertama melibatkan uji kuesioner meliputi penilaian validitas dan reliabilitas. Tahap kedua melibatkan uji asumsi klasik meliputi penilaian normalitas data, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Tahap ketiga melibatkan analisis regresi linier berganda. Tahap keempat melibatkan pengujian hipotesis, menggunakan uji F untuk evaluasi bersama (simultan), dan uji t untuk evaluasi parsial. Berikut ini adalah hasil uji yang telah didapatkan:

4.3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner kepada 68 responden di Terminal Petikemas Banjarmasin, validitas dan reliabilitas dapat dianggap

terpenuhi apabila instrumen atau indikator yang digunakan untuk mengumpulkan data telah terbukti valid dan reliabel. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas akan dilakukan menggunakan metode koefisien korelasi *Product Moment* dengan tingkat signifikansi 0,05, sedangkan untuk pengujian reliabilitas, metode *Crobranch's Alpha* akan digunakan.

4.3.2 Uji Validitas

Pengujian validitas dilaksanakan dengan mempertimbangkan nilai rhitung dan rtabel dari setiap pernyataan dalam pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS. Setiap pernyataan dianggap valid jika nilai rhitung melebihi nilai rtabel yang ditentukan. Berikut adalah hasil uji validitas dari setiap pernyataan dalam penelitian ini:

a. Uji Validitas Variabel Pengetahuan SDM (X_1)

Berikut ini adalah hasil pengolahan data uji validitas variabel pengetahuan SDM (X_1):

Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Pengetahuan SDM (X_1)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
$X_{1.1}$	0.692	0.2387	Valid
$X_{1.2}$	0.745	0.2387	Valid
$X_{1.3}$	0.728	0.2387	Valid
$X_{1.4}$	0.649	0.2387	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

Terdapat 4 item pernyataan dari variabel Pengetahuan SDM. Korelasi antara setiap pernyataan menunjukkan nilai r-hitung yang lebih besar daripada r-tabel. Oleh karena itu, berdasarkan uji validitas, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Pengetahuan SDM telah terbukti valid dan dapat diandalkan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Nilai r-tabel diperoleh dari $df=N-2$ dalam pengujian dua arah pada tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0.2387.

b. Uji Validitas Variabel Prosedur (X_2)

Berikut ini adalah hasil pengolahan data uji validitas variabel prosedur (X_2):

Tabel 4. 10 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Prosedur (X_2)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{2.1}	0.761	0.2387	Valid
X _{2.2}	0.766	0.2387	Valid
X _{2.3}	0.819	0.2387	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

Terdapat 3 item pernyataan dari variabel Prosedur. Korelasi antara setiap pernyataan menunjukkan nilai r-hitung yang lebih besar daripada r-tabel. Oleh karena itu, berdasarkan uji validitas, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Prosedur telah terbukti valid dan dapat diandalkan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Nilai r-tabel diperoleh dari $df=N-2$ dalam pengujian dua arah pada tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0.2387.

c. Uji Validitas Variabel Kesiapan Alat (X_3)

Berikut ini adalah hasil pengolahan data uji validitas variabel Kesiapan Alat (X_3):

Tabel 4. 11 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Kesiapan Alat (X_3)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{3.1}	0.785	0.2387	Valid
X _{3.2}	0.834	0.2387	Valid
X _{3.3}	0.764	0.2387	Valid
X _{3.4}	0.761	0.2387	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

Terdapat 4 item pernyataan dari variabel Kesiapan Alat. Korelasi antara setiap pernyataan menunjukkan nilai r-hitung yang lebih besar daripada r-tabel. Oleh karena itu, berdasarkan uji validitas, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Kesiapan Alat telah terbukti valid dan dapat diandalkan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Nilai r-tabel diperoleh dari $df=N-2$ dalam pengujian dua arah pada tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0.2387.

d. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₄)

Berikut ini adalah hasil pengolahan data uji validitas variabel disiplin kerja (X₄):

Tabel 4. 12 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₄)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{4.1}	0.640	0.2387	Valid
X _{4.2}	0.588	0.2387	Valid
X _{4.3}	0.667	0.2387	Valid
X _{4.4}	0.684	0.2387	Valid
X _{4.5}	0.708	0.2387	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

Terdapat 5 item pernyataan dari variabel Disiplin Kerja. Korelasi antara setiap pernyataan menunjukkan nilai r-hitung yang lebih besar daripada r-tabel. Oleh karena itu, berdasarkan uji validitas, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja telah terbukti valid dan dapat diandalkan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Nilai r-tabel diperoleh dari $df=N-2$ dalam pengujian dua arah pada tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0.2387.

e. Uji Validitas Variabel Kecelakaan Kerja (Y)

Berikut ini adalah hasil pengolahan data uji validitas variabel kecelakaan kerja (Y):

Tabel 4. 13 Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Kecelakaan Kerja (Y)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y _{.1}	0.583	0.2387	Valid
Y _{.2}	0.647	0.2387	Valid
Y _{.3}	0.802	0.2387	Valid
Y _{.4}	0.736	0.2387	Valid
Y _{.5}	0.768	0.2387	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

Terdapat 5 item pernyataan dari variabel Kecelakaan Kerja. Korelasi antara setiap pernyataan menunjukkan nilai r-hitung yang lebih besar daripada r-

tabel. Oleh karena itu, berdasarkan uji validitas, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Kecelakaan Kerja telah terbukti valid dan dapat diandalkan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Nilai r-tabel diperoleh dari $df=N-2$ dalam pengujian dua arah pada tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0.2387.

4.3.3 Uji Reliabilitas

Pengujian keandalan (reliabel) dari suatu pernyataan dari setiap variabel penelitian dapat menggunakan teknik analisis *Cronbach's Alpha* melalui program SPSS. Menurut Malhotra (1999:282), hasil pengujian dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Hasil uji reliabilitas dari variabel penelitian yang diteliti dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Pengetahuan SDM (X_1)	0.657	0.6	Reliabel
Prosedur (X_2)	0.673	0.6	Reliabel
Kesiapan Alat (X_3)	0.792	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja (X_4)	0.672	0.6	Reliabel
Kecelakaan Kerja (Y)	0.751	0.6	Reliabel

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.14, nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel independent meliputi pengetahuan SDM (X_1), prosedur (X_2), kesiapan alat (X_3), dan disiplin kerja (X_4) serta variabel dependen yaitu kecelakaan kerja (Y) lebih besar dari 0.6 sehingga kesimpulan yang dapat diambil adalah data telah reliabel dalam artian bahwa kuesioner dapat digunakan dalam penelitian.

4.3.4 Uji Asumsi Klasik

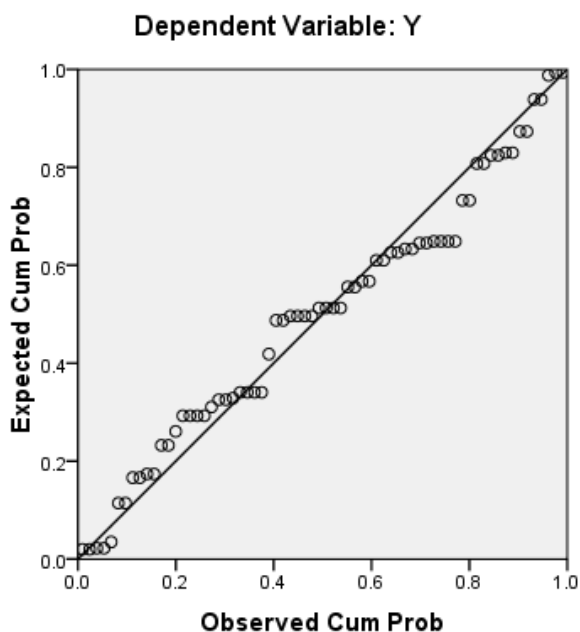
Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mengikuti distribusi normal dikarenakan

pada uji t dan uji F dalam regresi mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Terdapat dua metode untuk mengetahui apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu melalui metode analisis grafik dan uji statistic (Ghozali, 2006).

Uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah faktor pengganggu et (*error terms*) mengikuti distribusi normal atau tidak dikarenakan adanya asumsi bahwa gangguan tersebut memiliki distribusi normal, maka uji t (parsial) dapat diaplikasikan. Penelitian ini menggunakan metode *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* untuk melakukan pengujian normalitas model regresi. Keputusan dapat diambil berdasarkan pada penyebaran data terhadap garis diagonal. Apabila data tersebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arahnya, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas seperti pada gambar 4.1 di bawah.

Berdasarkan gambar 4.1, hasil uji normalitas menunjukkan adanya penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar terlalu jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Temuan ini menggambarkan bahwa pengujian normalitas dengan menggunakan grafik dapat menimbulkan kesalahpahaman jika tidak dilakukan secara hati-hati karena terkadang secara visual data tampak normal, tetapi dalam analisis statistik sebenarnya data tidak normal atau sebaliknya, secara visual data tampak tidak normal, namun dalam analisis statistik data ternyata normal.

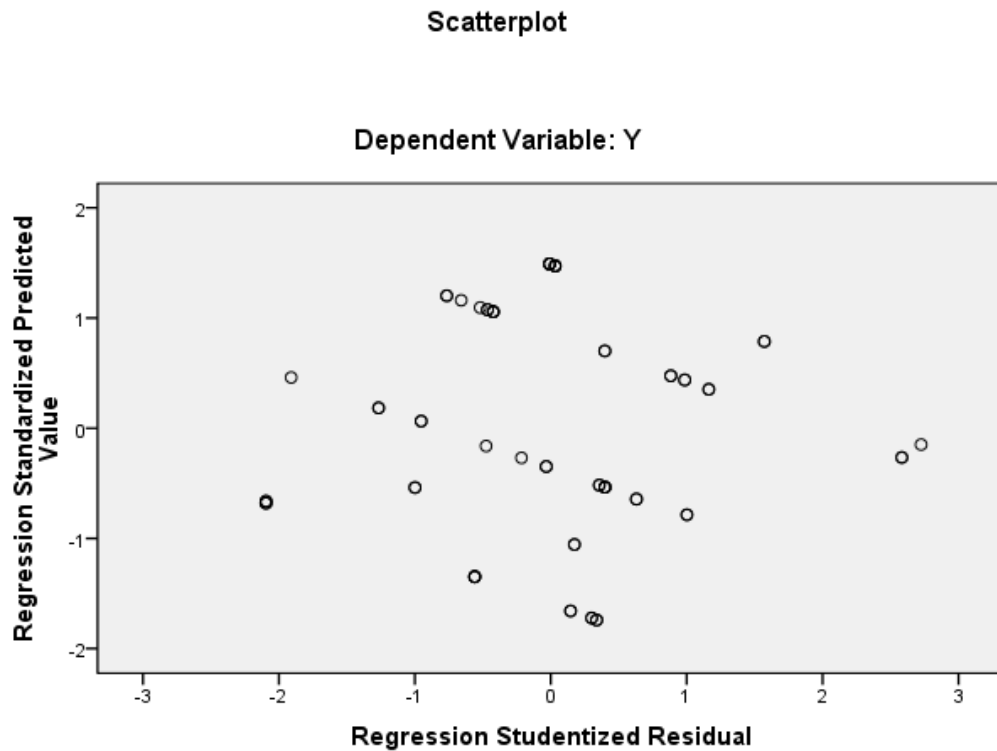
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4. 3 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk mengidentifikasi adanya variasi yang berbeda dalam model regresi dari setiap variabel independen yaitu pengetahuan SDM (X_1), prosedur (X_2), kesiapan alat (X_3), dan disiplin kerja (X_4). Dalam penelitian ini, permasalahan heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan menggunakan metode *scatterplot* dengan cara melakukan plotting *standardized predictors* terhadap *standardized residual* dari model. Jika dalam *scatterplot* tidak terlihat pola yang jelas dan titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada tanda-tanda terjadinya heteroskedastisitas. Di bawah ini adalah hasil *scatterplot* yang diperoleh dari output SPSS.



Gambar 4. 4 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, pada hasil uji heteroskedastisitas terlihat bahwa *scatterplot* tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y yang mengindikasikan bahwa tidak ada tanda-tanda terjadinya heteroskedastisitas.

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen yaitu pengetahuan SDM (X_1), prosedur (X_2), kesiapan alat (X_3), dan disiplin kerja (X_4). Keberadaan multikolinieritas dapat diidentifikasi melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). jika nilai *Tolerance* < 0.1 atau *Variance Inflation Faktor* (VIF) > 10 , hal ini menandakan adanya multikolinieritas. Namun, jika nilai *Tolerance* > 0.1 dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) < 10 , maka tidak ada tanda-tanda terjadinya multikolinieritas.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X ₁	0,130	7,683
X ₂	0,214	4,665
X ₃	0,288	3,469
X ₄	0,188	5,317

Sumber: data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, ditemukan bahwa nilai *tolerance* dari semua variabel lebih besar dari 0.1 dan nilai *variance inflation faktor* (VIF) lebih kecil dari 10. Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil tersebut adalah tidak terdapat masalah *multikolinieritas* di antara variabel independen dalam data penelitian ini.

4.3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dimanfaatkan untuk mengukur sejauh mana pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS, hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.103	1.229		1.711	.092
X1	.705	.163	.608	4.322	.000
X2	.669	.155	.474	4.326	.000
X3	.504	.104	.460	4.869	.000
X4	.674	.118	.668	5.710	.000

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

Berdasarkan data pada tabel 4.16 di atas, maka persamaan regresi yang dapat terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,103 + 0.705 X_1 + 0.669 X_2 + 0.504 X_3 + 0.674 X_4 + e$$

Keterangan:

X_1 : Pengetahuan SDM

β_1 : Koefisien arah regresi variabel X_1

X_2 : Prosedur

β_2 : Koefisien arah regresi variabel X_2

X_3 : Kesiapan Alat

β_3 : Koefisien arah regresi variabel X_3

X_4 : Disiplin Kerja

B_3 : Koefisien arah regresi variabel X_3

Y : Kecelakaan Kerja

e : Residual Error dari masing-masing variabel

Berikut ini adalah penjelasan dari persamaan di atas:

1. Jika semua variabel independen yaitu pengetahuan SDM (X_1), prosedur (X_2), kesiapan alat (X_3), dan disiplin kerja (X_4) memiliki nilai nol, maka variabel dependen kecelakaan kerja (Y) akan tetap sebesar 2.103 dikarenakan nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 2.103.
2. Nilai koefisien sebesar 0.705 untuk variabel pengetahuan SDM (X_1) mengindikasikan bahwa variabel pengetahuan SDM (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap terjadinya kecelakaan kerja.
3. Nilai koefisien sebesar 0.669 untuk variabel prosedur (X_2) mengindikasikan bahwa variabel prosedur (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap terjadinya kecelakaan kerja.
4. Nilai koefisien sebesar 0.504 untuk variabel kesiapan alat (X_3) mengindikasikan bahwa variabel kesiapan alat (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap terjadinya kecelakaan kerja.

5. Nilai koefisien sebesar 0.674 untuk variabel disiplin kerja (X_4) mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja (X_4) memiliki pengaruh positif terhadap terjadinya kecelakaan kerja.

4.3.6 Analisa Koefisien Determinasi Berganda

Penghitungan koefisien determinasi berganda memiliki tujuan untuk mengukur sejauh mana korelasi dan pengaruh variabel dalam model regresi pada penelitian ini serta seberapa baik garis regresi yang diestimasi sesuai dengan data actual yang tercermin melalui nilai koefisien R dan R². Hasil pengukuran koefisien korelasi berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 17 Hasil Perhitungan Uji Koefisiensi R dan R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.838	.828	.736

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2023)

Berdasarkan data yang tertera dari tabel 4.17 di atas, hasil menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0.915 mengindikasikan adanya korelasi yang kuat antara variabel kecelakaan kerja dengan variabel pengetahuan SDM (X_1), prosedur (X_2), kesiapan alat (X_3), dan disiplin kerja (X_4) dibuktikan dengan nilai R lebih dari 0.5 sehingga dapat dikatakan memiliki korelasi yang kuat.

Perhitungan koefisien determinasi berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS menghasilkan nilai koefisien determinasi berganda *Adjusted R Square* sebesar 0.828 atau 82.8% yang menunjukkan bahwa variabel pengetahuan SDM (X_1), prosedur (X_2), kesiapan alat (X_3), dan disiplin kerja (X_4) memengaruhi kecelakaan kerja sebesar 82.8%, sedangkan 17.2% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

4.3.7 Uji F (Simultan)

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu pengetahuan SDM (X_1), prosedur (X_2), kesiapan alat (X_3), dan disiplin

kerja (X_4) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kecelakaan kerja (Y).

Tabel 4. 18 Perhitungan Uji F Pada Taraf Signifikansi 0,05

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176.342	4	44.085	81.380	.000 ^a
	Residual	34.129	63	.542		
	Total	210.471	67			

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2021)

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 4.18 di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa secara bersama-sama (simultan), variabel pengetahuan SDM (X_1), prosedur (X_2), kesiapan alat (X_3), dan disiplin kerja (X_4) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kecelakaan kerja (Y) dibuktikan dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai *alpha* yang ditetapkan sebesar 0.05.

4.3.8 Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t dengan spss yang disajikan pada tabel 4.16 di atas, maka diketahui bahwa variabel pengetahuan SDM (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kecelakaan kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengetahuan SDM berpengaruh signifikan terhadap variabel kecelakaan kerja secara parsial, untuk variabel prosedur nilai tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel prosedur berpengaruh signifikan terhadap variabel kecelakaan kerja secara parsial, untuk variabel kesiapan alat nilai tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kesiapan alat berpengaruh signifikan terhadap variabel kecelakaan

kerja secara parsial, dan untuk variabel disiplin kerja nilai tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kecelakaan kerja secara parsial Dengan *melakukan* perhitungan t_{tabel} dengan tingkat 0,05 maka:

$$t_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1)$$

Dimana:

n = jumlah total responden

k = jumlah dari variabel bebas

sehingga t_{tabel} dapat dihitung

$$t_{tabel} = (0,05/2 ; 68-4-1)$$

$$= (0,025 ; 63)$$

$$= 1,575$$

Tabel 4. 19 Perhitungan Uji t

Variabel	T_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
Pengetahuan SDM (X_1)	4.322	1,575	Berpengaruh
Prosedur (X_2)	4.326	1,575	Berpengaruh
Kesiapan alat (X_3)	4.869	1,575	Berpengaruh
Disiplin kerja (X_4)	5.710	1,575	Berpengaruh

Berdasarkan hasil uji diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. H1: Adanya pengaruh atas X_1 terhadap Y

Diketahui nilai $t_{hitung} = 4,322 > 1,575$ sehingga dikatakan bahwa H1 berarti variabel pengetahuan SDM (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kejadian kecelakaan (Y).

2. H2: Adanya pengaruh atas X_2 terhadap Y

Diketahui nilai $t_{hitung} = 4,326 > 1,575$ sehingga dikatakan bahwa H1 berarti variabel Prosedur (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kejadian kecelakaan (Y).

3. H3: Adanya pengaruh atas X_3 terhadap Y

Diketahui nilai $t_{hitung} = 4,869 > 1,575$ sehingga dikatakan bahwa H1 berarti variabel kesiapan alat (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kejadian kecelakaan (Y).

4. H4: Adanya pengaruh atas X4 terhadap Y

Diketahui nilai $t_{hitung} = 5,710 > 1,575$ sehingga dikatakan bahwa H1 berarti variabel disiplin kerja (X_4) berpengaruh secara parsial terhadap kejadian kecelakaan (Y).

5. H5: Adanya pengaruh atas X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 terhadap Y

Melihat tabel 4.17 diatas, maka dapat disebutkan bahwa variabel pengetahuan SDM (X_1), variabel prosedur (X_2), kesiapan alat (X_3) dan disiplin kerja (X_4) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kecelakaan kerja (Y).

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Pengetahuan SDM Terhadap Kejadian Kecelakaan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kejadian Kecelakaan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien variable pengetahuan SDM terhadap kejadian kecelakaan kerja sebesar 0.705 dan nilai tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Ini menggambarkan bahwa semakin meningkat pengetahuan SDM yang dimiliki tenaga kerja maka akan semakin tinggi tingkat pemahaman K3 dan tindakan kerja yang aman sehingga dapat menekan terjadinya kecelakaan kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian Siti R (2021) Nunik S (2021), Nikmatul (2021), Eka S (2022), Nugroho (2021) yang menyatakan tindakan atau praktik kerja yang aman dapat terbentuk dari pengetahuan SDM terkait K3, dimana pengetahuan SDM berpengaruh signifikan terhadap kejadian kecelakaan kerja. Pengetahuan adalah kemampuan mental karyawan untuk memahami, memahami, menerapkan, dan mengevaluasi pekerjaan. Keterampilan staf dapat dikembangkan melalui pelatihan dan pengalaman formal dan informal (Robbins dan Judge, 2018:65). Pengetahuan dapat merubah pola pikir seseorang untuk bertindak atau berperilaku. Untuk mencegah terjadinya kecelakaan perlu dilakukan upaya memperbaiki pola pikir faktor manusia melalui peningkatan

pengetahuan SDM untuk menjaga agar pekerja dapat selalu bertindak aman saat berkerja.

4.4.2 Pengaruh Prosedur Terhadap Kejadian Kecelakaan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prosedur memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kejadian Kecelakaan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien variable prosedur terhadap kejadian kecelakaan kerja sebesar 0.669 dan nilai tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Ini menggambarkan bahwa prosedur yang benar dan efisien dan dijalankan secara konsisten maka akan dapat menekan terjadinya kecelakaan kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian Eka S (2022) tidak patuh terhadap prosedur dan peraturan kerja dan merasa bebas dengan bertindak sesuka hati seperti melakukan tindakan tidak aman saat bekerja. Hal ini akan meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja. Menurut Arifraf (2019:32) SOP adalah dokumen/alat dalam prosedur dan proses yang memungkinkan pekerjaan yang benar dan efisien dalam situasi tertentu. Standard Operating Procedures (SOP) adalah instruksi yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa suatu organisasi atau organisasi beroperasi secara efisien (Selendra, 2015:11). Prosedur kerja sebagai pedoman pekerja dalam menjalankan pekerjaan menjadi kunci penting dalam proses kerja yang aman. Prosedur yang memuat aspek K3 serta dijalankan secara konsisten akan membatasi kesalahan yang dilakukan oleh manusia sehingga dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

4.4.3 Pengaruh Kesiapan Alat Terhadap Kejadian Kecelakaan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prosedur memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kejadian Kecelakaan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien variable kesiapan alat terhadap kejadian kecelakaan kerja sebesar 0.504 dan nilai tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Ini menggambarkan bahwa Kesiapan alat yang layak operasi dan dikelola dengan baik maka akan dapat menekan terjadinya kecelakaan kerja. Hasil ini sesuai

dengan penelitian Eka S (2022), yang menyatakan kecelakaan yang disebabkan oleh keadaan lingkungan yang tidak aman disebut unsafe condition seperti mesin tanpa pengaman dan tetap menggunakan peralatan yang sudah tidak sempurna. Operasi dan pemeliharaan adalah dua disiplin ilmu yang berkaitan dan terkait yang mungkin berbeda tetapi tidak dapat dipisahkan. Menurut Pangbean (2016:4) Peralatan adalah teknologi atau peralatan yang diperlukan untuk mengubah bahan mentah (input) menjadi produk jadi (output). Penggunaan alat tersebut merupakan bagian dari proses Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), yang meliputi analisis proses dan rencana kerja. Dengan pengelolaan kesiapan alat dapat dipastikan kelayakan alat sebelum dioperasikan serta desain mesin yang lebih aman dari potensi bahaya

4.4.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kejadian Kecelakaan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kejadian Kecelakaan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien variable disiplin kerja terhadap kejadian kecelakaan kerja sebesar 0.674 dan nilai tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Ini menggambarkan bahwa dengan pekerja memiliki nilai disiplin kerja yang tinggi maka akan dapat menekan terjadinya kecelakaan kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian Nunik S (2021), yang menyatakan kurang disiplinnya para tenaga kerja dalam mematuhi ketentuan dalam K3 menimbulkan terjadinya kecelakaan kerja. Menurut Agus (2020:9) Setiap pegawai organisasi atau organisasi harus memiliki disiplin kerja, seperti: Mengikuti aturan bisnis tertulis dan tidak tertulis untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan tempat kerja yang adil dan konsisten. Pekerja dengan tingkat disiplin yang rendah cenderung melakukan pekerjaan dengan tergesa-gesa, tidak mematuhi aturan pemakaian, dan sering mengambil tindakan pintas pada prosedur. Oleh sebab itu, dalam menerapkan K3 perlu menanamkan nilai disiplin kerja pada pekerja guna meningkatkan kepatuhan pada standart serta kewaspadaan terhadap potensi bahaya ditempat kerja.

4.4.5 Pengaruh Pengetahuan SDM, Prosedur, Kesiapan ALat, Disiplin Kerja terhadap kejadian Kecelakaan Kerja

Dari hasil penelitian ini terdapat adanya pengaruh variabel pengetahuan SDM (X_1), variabel prosedur (X_2), kesiapan alat (X_3) dan disiplin kerja (X_4) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kecelakaan kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai alpha yang ditetapkan sebesar 0.05 serta koefisien determinasi sebesar 82.8%. Hal ini menggambarkan faktor manusia, faktor proses dan kesiapan alat memiliki pengaruh bersama terhadap kejadian kecelakaan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Nugroho (2021), yang menyatakan kecelakaan industri secara umum disebabkan oleh 2 (dua) hal pokok yaitu tindakan tidak aman (*unsafe action*) dan kondisi tidak aman (*unsafe condition*). Tindakan tidak aman (*unsafe action*) adalah kegagalan (*human failure*) dalam mengikuti persyaratan dan prosedur-prosedur kerja yang benar sehingga menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja, seperti tindakan tanpa kualifikasi dan otoritas, kurang atau tidak menggunakan perlengkapan perlindungan diri, kegagalan dalam menyelamatkan peralatan, bekerja dengan kecepatan yang berbahaya, dan lain sebagainya. Kondisi tidak aman (*unsafe condition*) adalah situasi atau keadaan yang memiliki potensi bahaya sehingga menyebabkan kecelakaan seperti peralatan yang tidak dilengkapi alat keselamatan, peralatan tanpa adanya uji kalibrasi, material/barang tidak tertata rapi dan lain sebagainya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, beberapa hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor pengetahuan SDM (X_1) terhadap terjadinya kecelakaan kerja di Terminal Petikemas Banjarmasin dengan nilai koefisien 0,705 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor prosedur (X_2) terhadap terjadinya kecelakaan kerja di Terminal Petikemas Banjarmasin dengan nilai koefisien 0,669 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor kesiapan alat (X_3) terhadap terjadinya kecelakaan kerja di Terminal Petikemas Banjarmasin dengan nilai koefisien 0,504 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor disiplin kerja (X_4) terhadap terjadinya kecelakaan kerja di Terminal Petikemas Banjarmasin dengan nilai koefisien 0,674 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05.
5. Secara bersama-sama (simultan), faktor pengetahuan SDM, faktor prosedur, faktor kesiapan alat, dan faktor disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terjadinya kecelakaan kerja di Terminal Petikemas Banjarmasin dengan nilai tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai *alpha* yang ditetapkan sebesar 0.05. Variabel pengetahuan SDM (X_1), prosedur (X_2), kesiapan alat (X_3), dan disiplin kerja (X_4) memengaruhi kecelakaan kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 82.8%, sedangkan 17.2% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berikut beberapa rekomendasi yang dapat diajukan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dan untuk penelitian lebih lanjut meliputi:

1. Dalam menekan terjadinya kecelakaan kerja di Terminal Petikemas Banjarmasin harus memperhatikan faktor pengetahuan SDM, faktor prosedur, faktor kesiapan alat dan faktor disiplin kerja karena berpengaruh signifikan terhadap kejadian kecelakaan kerja.
2. Terminal Petikemas Banjarmasin perlu berupaya untuk meningkatkan aspek dari manusia melalui faktor pengetahuan SDM dengan program pelatihan atau sosialisasi khususnya dibidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk meningkatkan pengetahuan serta kesadaran pekerja dalam menerapkan K3.
3. Terminal Petikemas Banjarmasin perlu meningkatkan faktor disiplin kerja dengan menghadirkan *role model* seperti program *change champion* yang berasal dari tingkat managerial dan *change agent* yang berasal dari tingkat pelaksana dalam membentuk budaya kerja.
4. Terminal Petikemas Banjarmasin dapat meninjau ulang terhadap prosedur yang tersedia khususnya dari aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai langkah dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja.
5. Terminal Petikemas Banjarmasin dapat memastikan atas kesiapan alat yang digunakan melalui kalibrasi dan sertifikasi peralatan sesuai ketentuan yang berlaku.
6. Bagi peneliti di masa mendatang dapat menggunakan penelitian ini sebagai pedoman, acuan, dan panduan untuk melakukan penelitian selanjutnya. Selain itu, penelitian ini membuktikan adanya faktor lain sebesar 17% dapat lakukan penelitian selanjutnya untuk menambahkan variable yang mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja. Adapun faktor lain yang perlu diteliti seperti faktor pengawasan, faktor lingkungan kerja, faktor beban kerja dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelita, Ridho. 2019. *Faktor-Faktor yang menyebabkan kecelakaan kerja pada pekerja bagian pengelasan PT Johan Sentosa*. Riau: Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Edy Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetak ke sebelas*. Jakarta : Prananda Media Group.
- Handari, Siti dkk. 2019. *Faktor-Faktor Kejadian Kecelakaan Kerja pada Pekerja Ketinggian di PT. X Tahun 2019*. Jakarta: Universtiatas Muhammadiyah Jakarta.
- Hasibuan, H. M. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hayomi, P. 2019. *Faktor yang mempengaruhi pengetahuan*. Jogja: Poltekkes Jogja.
- Huda, Nikmatul dkk. 2021. *Faktor-faktor yang berhubungan dengan kecelakaan kerja pada pekerja proyek pembangunan gedung PT X Tahun 2020*. Jakarta: Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- International Labour Organization. 2018. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Tempat Kerja 5 ed*. Jakarta : International Labour Office.
- International Labour Organization. 2019. *Safety and Health at The Heart of The Future of Work: Building on 100 Years of Experience. 1st ed*. Geneva, Switzerland: ILO Cataloguing.
- Marwansyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. 1988. *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : 03/MEN/98 tentang Tatacara Pelaporan dan Pemeriksaan Kecelakaan Menteri Tenaga Kerja*. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan & Transmigrasi RI.
- Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. 1970. *Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja*. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan & Transmigrasi RI.
- Merdeka.com. 2020. *Angka Kecelakaan Kerja Tahun 2020 Meningkat*. Jakarta : Publish www.merdeka.com

- Muri Yusuf. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: prenadamedia group.
- Notoatmodjo, S. 2017. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Priyohadi, Nugroho Dwi dkk. 2021. *Hubungan Faktor Manajemen K3 dengan Tindakan Tidak Aman (Unsafe Action) pada Pekerja PT Pelabuhan Panajam Banua Taka*. Surabaya: STIA Manajemen Kepelabuhanan Barunawati.
- Rivai, Veithzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek Cetakan Pertama*. Jakarta: Murai Kencana.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sucipto, C. D. 2019. *Kesehatan Lingkungan*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Sulistyaningsih, Eka dkk. 2022. *Analisis Penyebab Kecelakaan Kerja Dengan Menggunakan Metode Analytic Hierarchy Process (AHP) di PT BSPL*. Yogyakarta: AKPRIND Yogyakarta.
- Sulistyaningtyas, Nunik. 2021. *Analisis faktor-faktor penyebab kecelakaan akibat kerja pada pekerja kontruksi*. Unit Publikasi Ilmiah Intelektual Madani Indonesia.
- Suma'mur. 2018. *Keselamatan Kerja & Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: Gunung Agung
- Tambunan, Rudi M. 2016. *Pedoman Penyusunan Standart Operating Prosedur (SOP)*. Jakarta : Malestas Publishing

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1 Formulir Ijin Penelitian Skripsi



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN STIAMAK BARUNAWATI

Jl. Perak Barat 173 Surabaya
Website : www.stiamak.ac.id

Telp. (031) 3291096
E-mail : info@stiamak.ac.id

Nomor : SKL / 89 / STIAMAK / IV / 2023
Surabaya, 11 April 2023
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Permohonan ijin penelitian Skripsi
Yth. SVP Pengelolaan dan Pembelajaran SDM
PT. Pelindo Terminal Petikemas
di

SURABAYA

- Sehubungan dengan Kalender Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya Tahun 2022/2023, dan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan mahasiswa STIAMAK Barunawati Surabaya, untuk kepentingan dimaksud STIAMAK Barunawati menugaskan para mahasiswa Semester akhir untuk melaksanakan penelitian dan menyusun laporan Tugas Akhir/Skripsi.
- Tersebut butir 1 di atas, bersama ini mohon perkenan Bapak/Ibu memberikan ijin kepada mahasiswa kami, atas nama:

No.	Nama	NIM
1	Afitta Suryaningrum	20131093
2	Evi Astuti	20131098

Untuk melaksanakan Penelitian di perusahaan PT. Pelindo Terminal Petikemas yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun jadwal pelaksanaan penelitian mahasiswa kami dapat menyesuaikan kesiapan Perusahaan.

- Demikian atas perhatian dan persetujuannya kami mengucapkan terima kasih.

STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA
K E T U A

Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT

NIDK: 8891880018



Nomor : DL.02/20/4/1/PGDA/PRGS/PLTP-23 Surabaya, 20 April 2023
 Lampiran : -
 Perihal : Persetujuan Pelaksanaan Penelitian

Kepada Yth. Ketua STIAMAK Barunawati Surabaya

1. Menindaklanjuti surat Saudara perihal Permohonan Ijin Penelitian Skripsi :
 - a. Nomor : SKL/89/STIAMAK/IV/2023 tanggal 11 April 2023
 - b. Nomor : SKL/99/STIAMAK/IV/2023 tanggal 18 April 2023
2. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, disampaikan bahwa permohonan untuk melakukan penelitian skripsi bagi mahasiswa atas nama :

No	Nama	NIM
1	Afitta Suryaningrum	20131093
2	Evi Astuti	20131098
3	Novitha Yulianti	20131100
4	Rudi Suryadinata	20131101
5	Yudhi Prasetyo	20131103

pada prinsipnya dapat disetujui dengan memerhatikan beberapa ketentuan sebagai berikut :

- a. Periode pelaksanaan pengambilan data terhitung mulai tanggal 21 April 2023 sampai dengan selesai bertempat di PT Pelindo Terminal Petikemas.
 - b. Mahasiswa wajib menjaga rahasia Perusahaan dan mempergunakan data yang diberikan dengan sebaik – baiknya dan penuh rasa tanggung jawab.
3. Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

PT PELINDO TERMINAL PETIKEMAS
SVP PERENCANAAN DAN PENGELOLAAN SDM

UMI SYARIFAH AMBARWATI
 NIP : 103563



Lampiran 2 Formulir Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN FAKTOR PENGETAHUAN SDM, PROSEDUR, KESIAPAN ALAT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEJADIAN KECELAKAAN KERJA

Kepada

Yth. Karyawan

Terminal Petikemas Banjarmasin

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang akan dilakukan sebagai penunjang proposal dalam ilmu administrasi bisnis yang berjudul **Faktor Pengetahuan SDM, Prosedur, Kesiapan Alat dan Disiplin Kerja Terhadap Kejadian Kecelakaan Kerja** dan disusun sebagai tugas akhir (skripsi) pada Program Studi Administrasi Bisnis STIMAK Surabaya. Saya mohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi kuesioner yang terlampir berikut ini. Kesediaan Saudara/i untuk mengisi pendapat atas pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner ini sangat berharga bagi keberhasilan penelitian ini dan bukan untuk maksud evaluasi atau penilaian. Seluruh jawaban yang Saudara/i berikan akan dirahasiakan.

Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu, saya sampaikan terima kasih.

Peneliti

(Afitta Suryaningrum)

A. IDENTITAS RESPONDEN:

Nama :
 Umur : Tahun
 Jenis Kelamin :

B. TATA CARA PENGISIAN KUESIONER:

1. Isilah jawaban dengan memberikan tanda centang (V) pada jawaban yang anda pilih.
2. Ada empat alternatif dari jawaban yang anda pilih. Masing-masing alternatif mempunyai poin/nilai yang berbeda
 - Sangat Setuju (SS) -> 5
 - Setuju (S) -> 4
 - Cukup Setuju (CS) -> 3
 - Tidak Setuju (TS) -> 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) -> 1

Jawaban dari Bapak/Ibu akan sangat mempengaruhi hasil dan objektivitas dari penelitian ini. Bila ada pernyataan yang kurang jelas bisa menghubungi nomor (082156219243). Dan atas segala partisipasi dan kerjasama dari Bapak/Ibu, saya atas

A. Variabel Pengetahuan SDM (X₁)

Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1. Saya memahami semua cakupan pekerjaan saya	SS	S	N	TS	STS
2. Saya memahami cara pelaksanaan pekerjaan saya					
1. Peralatan yang digunakan di PT Samudera Indonesia sesuai dengan yang saya harapkan					
3. Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan saya					
2. Karyawan di PT Samudera Indonesia memiliki sikap yang profesional dalam pekerjaan saya					
3. Dalam memberikan jaminan, PT Samudera Indonesia selalu memperhatikan keinginan konsumen					
4. Karyawan PT Samudera Indonesia selalu memenuhi kebutuhan konsumen dan masukan konsumen					
5. Keterampilan karyawan dalam bekerja sangat memuaskan konsumen					

B. Variabel Prosedur (X2)

Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1 Prosedur yang ada dalam perusahaan sangat efisien					
2. Prosedur yang ada dalam perusahaan sangat efektif					
3. Prosedur yang ada dalam perusahaan dilakukan secara konsisten					

C. Variabel Kesiapan Alat (X3)

Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1 Perusahaan melakukan perawatan secara rutin pada alat bongkar muat					
2. Perusahaan menyediakan alat bantu sebagai penunjang alat bongkar					
3. Perusahaan selalu siap siaga dalam membantu kerusakan alat					
4. Perusahaan memiliki jumlah alat bongkar lebih dari 1					

D. Variabel Disiplin Kera (X4)

Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1 Saya selalu hadir tepat waktu					
2. saya selalu waspadaa terhadap resiko pekerjaan					
3. saya taat pada standar perusahaan					
4. saya taat kepada aturan perusahaan					
5. saya memiliki etika kerja yang baik					

E. Variabel Kecelakaa Kerja (Y)

Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1 Kerja yang efektif dapat membuat tingkat kecelakaan kerja menurun					

2. Kelalaian karyawan dalam menyebabkan kecelakaan kerja					
3. Fasilitas K3 dapat membantu mengurangi angka kecelakaan kerja					
4. Sosialisasi K3 dapat membantu mengurangi angka kecelakaan kerja					
5. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kecelakaan kerja					

ID	Waktumulai	Waktu selesai	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir	Pemahaman tentang lingkup pekerjaan	Pemahaman mengenai cara pelaksanaan pekerjaan	Kesesuaian variasi pengetahuan yang diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan	Pemahaman tentang tantangan yang mungkin muncul dalam pelaksanaan pekerjaan
1	8/1/23 9:02:26	8/1/23 9:11:04	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	SMA	5	5	5	4
2	8/1/23 9:02:33	8/1/23 9:19:50	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	SMA	5	5	4	5
3	8/1/23 9:02:33	8/1/23 9:12:38	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	4	4	4
4	8/1/23 9:02:34	8/1/23 9:27:03	anonymous	Laki-Laki	>50 Tahun	7 - 9 Tahun	Diploma	4	4	4	4
5	8/1/23 9:02:36	8/1/23 9:15:34	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	SMA	4	4	5	4
6	8/1/23 9:02:43	8/1/23 9:14:14	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	13 - 15 Tahun	S1	4	4	5	4
7	8/1/23 9:02:44	8/1/23 9:24:19	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	5	4	5
8	8/1/23 9:02:49	8/1/23 9:15:42	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	4	5	5	4
9	8/1/23 9:02:53	8/1/23 9:21:32	anonymous	Perempuan	41 - 45 Tahun	13 - 15 Tahun	S1	5	5	5	5
10	8/1/23 9:03:11	8/1/23 9:10:05	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	Diploma	4	5	5	5
11	8/1/23 9:03:11	8/1/23 9:14:42	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	4	4	4	5
12	8/1/23 9:03:21	8/1/23 9:19:11	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	4	4	4
13	8/1/23 9:03:31	8/1/23 9:09:17	anonymous	Laki-Laki	36 - 40 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	4	4	3	4
14	8/1/23 9:03:32	8/1/23 9:16:30	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	7 - 9 Tahun	Diploma	4	4	4	4
15	8/1/23 10:04:11	8/1/23 10:17:09	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	4	4	5	5
16	8/1/23 10:04:35	8/1/23 10:23:18	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	5	5	5
17	8/1/23 10:05:51	8/1/23 10:21:41	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	5	5	5
18	8/1/23 10:07:11	8/1/23 10:25:54	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	4	4	4	5
19	8/1/23 10:07:42	8/1/23 10:32:11	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	5	5	4
20	8/1/23 10:08:03	8/1/23 10:32:32	anonymous	Laki-Laki	36 - 40 Tahun	7 - 9 Tahun	Diploma	4	4	4	4
21	8/1/23 10:40:32	8/1/23 10:52:25	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	S1	4	5	4	5
22	8/1/23 10:40:32	8/1/23 11:03:34	anonymous	Laki-Laki	>50 Tahun	>15 Tahun	S1	5	4	4	5
23	8/1/23 10:41:11	8/1/23 11:05:40	anonymous	Perempuan	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	5	5	5	5
24	8/1/23 10:41:13	8/1/23 11:04:15	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	5	5	5
25	8/1/23 10:41:37	8/1/23 11:04:39	anonymous	Laki-Laki	>15 Tahun	>15 Tahun	S1	4	4	5	5
26	8/1/23 10:42:15	8/1/23 11:05:17	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	S1	5	5	4	5
27	8/1/23 10:44:02	8/1/23 11:08:31	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	13 - 15 Tahun	S1	5	4	5	5
28	8/1/23 10:44:12	8/1/23 11:07:14	anonymous	Perempuan	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	5	5	5	5
29	8/1/23 10:44:33	8/1/23 11:04:43	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	1 - 3 Tahun	S1	4	4	4	5
30	8/1/23 11:02:01	8/1/23 11:07:47	anonymous	Laki-Laki	21 - 25 Tahun	1 - 3 Tahun	SMA	5	5	5	4
31	8/1/23 11:02:10	8/1/23 11:12:15	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	S1	4	4	4	4
32	8/1/23 11:02:10	8/1/23 11:09:22	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	4	4	4	4
33	8/1/23 11:02:21	8/1/23 11:08:07	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	5	5	5
34	8/1/23 11:03:21	8/1/23 11:27:50	anonymous	Laki-Laki	36 - 40 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	5	5	4	5
35	8/1/23 11:03:23	8/1/23 11:26:25	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	5	5	4
36	8/1/23 11:03:31	8/1/23 11:09:17	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	SMA	5	4	4	4
37	8/1/23 11:03:32	8/1/23 11:16:30	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	SMA	4	4	4	4
38	8/1/23 12:02:21	8/1/23 12:12:26	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	3	4	4	4
39	8/1/23 12:02:33	8/1/23 12:16:57	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	4	4	5	4
40	8/1/23 12:03:14	8/1/23 12:27:43	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	4	5	5	5
41	8/1/23 12:10:41	8/1/23 12:23:39	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	4	4	5	4
42	8/1/23 13:02:53	8/1/23 13:21:36	anonymous	Perempuan	41 - 45 Tahun	13 - 15 Tahun	Diploma	4	5	4	5
43	8/1/23 13:06:54	8/1/23 13:31:23	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	4	4	4	4
44	8/1/23 14:02:53	8/1/23 14:10:05	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	4	4	5
45	8/1/23 14:03:26	8/1/23 14:29:21	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	5	5	4	5
46	8/2/23 9:02:26	8/2/23 9:12:31	anonymous	Perempuan	36 - 40 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	4	4	3	4
47	8/2/23 9:02:34	8/2/23 9:27:03	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	4	4	4	4
48	8/2/23 9:02:54	8/2/23 9:20:11	anonymous	Perempuan	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	5	4	5	5
49	8/2/23 9:03:01	8/2/23 9:21:44	anonymous	Laki-Laki	>50 Tahun	>15 Tahun	S1	5	4	4	4
50	8/2/23 9:03:04	8/2/23 9:21:47	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	5	4	4
51	8/2/23 9:03:04	8/2/23 9:08:50	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	SMA	5	5	4	4
52	8/2/23 10:02:31	8/2/23 10:19:48	anonymous	Laki-Laki	>50 Tahun	7 - 9 Tahun	S1	5	4	4	4
53	8/2/23 10:03:36	8/2/23 10:15:34	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	4	4	5	5
54	8/2/23 10:03:50	8/2/23 10:15:21	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	Diploma	5	5	4	4
55	8/2/23 10:04:06	8/2/23 10:18:11	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	Diploma	4	4	4	4
56	8/2/23 10:40:08	8/2/23 11:03:10	anonymous	Laki-Laki	>50 Tahun	>15 Tahun	S1	3	4	3	4
57	8/2/23 10:40:22	8/2/23 11:03:24	anonymous	Laki-Laki	4 - 6 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	5	5	5	5
58	8/2/23 10:40:26	8/2/23 10:57:43	anonymous	Laki-Laki	>50 Tahun	>15 Tahun	S1	5	4	4	4
59	8/2/23 11:12:21	8/2/23 11:23:52	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	S1	5	4	5	5
60	8/2/23 11:17:21	8/2/23 11:36:04	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	S1	5	5	5	5
61	8/2/23 11:35:54	8/2/23 11:45:59	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	S1	5	5	5	5
62	8/2/23 11:37:00	8/2/23 11:52:50	anonymous	Perempuan	41 - 45 Tahun	1 - 3 Tahun	S1	4	5	5	5
63	8/2/23 11:37:11	8/2/23 11:54:28	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	7 - 9 Tahun	Diploma	5	4	5	5
64	8/2/23 11:37:53	8/2/23 11:56:36	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	5	5	5	5
65	8/2/23 12:03:09	8/2/23 12:27:38	anonymous	Laki-Laki	45 - 50 Tahun	>15 Tahun	Diploma	5	5	5	5
66	8/2/23 12:46:01	8/1/23 13:10:30	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	4	4	4	4
67	8/2/23 13:35:31	8/2/23 13:42:43	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	SMA	5	4	4	4
68	8/2/23 14:03:05	8/2/23 14:29:00	anonymous	Laki-Laki	45 - 50 Tahun	>15 Tahun	S1	5	5	5	5

ID	Waktu mulai	Waktu selesai	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir	Prosedur efisien	Prosedur Efektif	Konsistensi penerapan Prosedur
1	8/1/23 9:02:26	8/1/23 9:11:04	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	SMA	5	4	4
2	8/1/23 9:02:33	8/1/23 9:19:50	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	SMA	4	5	4
3	8/1/23 9:02:33	8/1/23 9:12:38	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	4	4	4
4	8/1/23 9:02:34	8/1/23 9:27:03	anonymous	Laki-Laki	> 50 Tahun	7 - 9 Tahun	Diploma	4	4	4
5	8/1/23 9:02:36	8/1/23 9:15:34	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	SMA	4	4	4
6	8/1/23 9:02:43	8/1/23 9:14:14	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	13 - 15 Tahun	S1	5	4	5
7	8/1/23 9:02:43	8/1/23 9:24:19	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	4	5	4
8	8/1/23 9:02:44	8/1/23 9:15:42	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	4	5
9	8/1/23 9:02:49	8/1/23 9:21:32	anonymous	Perempuan	41 - 45 Tahun	13 - 15 Tahun	S1	5	5	5
10	8/1/23 9:02:53	8/1/23 9:10:05	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	Diploma	5	5	5
11	8/1/23 9:03:11	8/1/23 9:14:42	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	4	5	4
12	8/1/23 9:03:21	8/1/23 9:19:11	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	4	4	4
13	8/1/23 9:03:31	8/1/23 9:09:17	anonymous	Laki-Laki	36 - 40 Tahun	1 - 3 Tahun	S1	3	4	4
14	8/1/23 9:03:32	8/1/23 9:16:30	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	7 - 9 Tahun	Diploma	4	4	4
15	8/1/23 10:04:11	8/1/23 10:17:09	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	5	5	5
16	8/1/23 10:04:35	8/1/23 10:23:18	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	5	5
17	8/1/23 10:05:51	8/1/23 10:21:41	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	5	4
18	8/1/23 10:07:11	8/1/23 10:25:54	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	4	5	5
19	8/1/23 10:07:42	8/1/23 10:32:11	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	4	4
20	8/1/23 10:08:03	8/1/23 10:32:32	anonymous	Laki-Laki	36 - 40 Tahun	7 - 9 Tahun	Diploma	4	4	4
21	8/1/23 10:40:32	8/1/23 10:52:25	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	S1	5	5	5
22	8/1/23 10:40:32	8/1/23 11:03:34	anonymous	Laki-Laki	> 50 Tahun	> 15 Tahun	S1	4	5	5
23	8/1/23 10:41:11	8/1/23 11:05:40	anonymous	Perempuan	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	5	5	5
24	8/1/23 10:41:13	8/1/23 11:04:13	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	5	5
25	8/1/23 10:41:37	8/1/23 11:04:39	anonymous	Laki-Laki	45 - 50 Tahun	> 15 Tahun	S1	5	5	5
26	8/1/23 10:42:15	8/1/23 11:05:17	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	S1	4	5	5
27	8/1/23 10:44:02	8/1/23 11:08:31	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	13 - 15 Tahun	S1	5	5	4
28	8/1/23 10:44:12	8/1/23 11:07:14	anonymous	Perempuan	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	5	5	4
29	8/1/23 10:44:33	8/1/23 11:07:43	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	1 - 3 Tahun	S1	4	5	5
30	8/1/23 11:02:01	8/1/23 11:07:47	anonymous	Laki-Laki	21 - 25 Tahun	1 - 3 Tahun	SMA	4	4	4
31	8/1/23 11:02:10	8/1/23 11:12:15	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	4	4	4
32	8/1/23 11:02:10	8/1/23 11:09:22	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	7 - 9 Tahun	Diploma	4	4	4
33	8/1/23 11:02:21	8/1/23 11:08:07	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	5	5
34	8/1/23 11:03:21	8/1/23 11:27:50	anonymous	Laki-Laki	36 - 40 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	4	5	5
35	8/1/23 11:03:23	8/1/23 11:26:25	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	4	4
36	8/1/23 11:03:31	8/1/23 11:09:17	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	SMA	4	4	4
37	8/1/23 11:03:32	8/1/23 11:16:30	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	SMA	4	4	4
38	8/1/23 12:02:21	8/1/23 12:12:26	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	3	4	4
39	8/1/23 12:02:33	8/1/23 12:16:57	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	4	4	4
40	8/1/23 12:03:14	8/1/23 12:27:43	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	5	5	5
41	8/1/23 12:10:41	8/1/23 12:23:39	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	5	4	4
42	8/1/23 13:02:53	8/1/23 13:21:36	anonymous	Perempuan	41 - 45 Tahun	13 - 15 Tahun	Diploma	4	5	5
43	8/1/23 13:06:54	8/1/23 13:31:23	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	4	4
44	8/1/23 14:02:53	8/1/23 14:10:05	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	4	5	5
45	8/1/23 14:03:26	8/1/23 14:29:21	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	4	5	4
46	8/2/23 9:02:26	8/2/23 9:12:31	anonymous	Perempuan	36 - 40 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	3	4	4
47	8/2/23 9:02:34	8/2/23 9:27:03	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	4	4	4
48	8/2/23 9:02:54	8/2/23 9:20:11	anonymous	Perempuan	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	5	5	5
49	8/2/23 9:03:01	8/2/23 9:21:44	anonymous	Laki-Laki	> 50 Tahun	> 15 Tahun	S1	4	4	4
50	8/2/23 9:03:04	8/2/23 9:21:47	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	4	4	4
51	8/2/23 9:03:04	8/2/23 9:08:50	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	SMA	4	4	5
52	8/2/23 10:02:31	8/2/23 10:19:46	anonymous	Laki-Laki	> 50 Tahun	7 - 9 Tahun	S1	4	4	4
53	8/2/23 10:02:36	8/2/23 10:15:34	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	5	5
54	8/2/23 10:03:50	8/2/23 10:15:21	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	Diploma	4	4	4
55	8/2/23 10:08:06	8/2/23 10:18:11	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	4	4	4
56	8/2/23 10:40:08	8/2/23 11:03:10	anonymous	Laki-Laki	> 50 Tahun	> 15 Tahun	S1	3	4	4
57	8/2/23 10:40:22	8/2/23 11:03:24	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	5	5	5
58	8/2/23 10:40:26	8/2/23 10:57:43	anonymous	Laki-Laki	> 50 Tahun	> 15 Tahun	S1	4	4	4
59	8/2/23 11:12:21	8/2/23 11:23:52	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	S1	4	5	4
60	8/2/23 11:17:21	8/2/23 11:36:04	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	S1	5	4	5
61	8/2/23 11:35:54	8/2/23 11:45:59	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	S1	5	5	5
62	8/2/23 11:37:00	8/2/23 11:52:50	anonymous	Perempuan	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	S1	5	5	5
63	8/2/23 11:37:11	8/2/23 11:54:28	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	5	5
64	8/2/23 11:37:53	8/2/23 11:56:36	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	4	4	4
65	8/2/23 12:03:09	8/2/23 12:27:38	anonymous	Laki-Laki	45 - 50 Tahun	> 15 Tahun	Diploma	5	5	5
66	8/2/23 12:46:01	8/2/23 13:10:30	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	5	4
67	8/2/23 13:35:31	8/2/23 13:42:43	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	SMA	4	4	4
68	8/2/23 14:03:05	8/2/23 14:29:00	anonymous	Laki-Laki	45 - 50 Tahun	> 15 Tahun	S1	5	5	5

ID	Waktu mulai	Waktu selesai	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir	Pelaksanaan pemeliharaan pada peralatan bongkar muat	Peralatan pendukung yang mendukung fungsi peralatan bongkar muat	Evaluasi kerusakan yang timbul pada peralatan bongkar muat	Jumlah peralatan bongkar muat yang dikerahkan
1	8/1/23 9:02:26	8/1/23 9:11:04	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	SMA	4	4	4	4
2	8/1/23 9:02:33	8/1/23 9:19:50	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	SMA	5	4	4	4
3	8/1/23 9:02:33	8/1/23 9:12:38	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	4	4	4	4
4	8/1/23 9:02:34	8/1/23 9:27:03	anonymous	Laki-Laki	>50 Tahun	7 - 9 Tahun	Diploma	4	4	4	4
5	8/1/23 9:02:36	8/1/23 9:15:34	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	SMA	4	4	4	4
6	8/1/23 9:02:43	8/1/23 9:14:14	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	13 - 15 Tahun	S1	4	5	4	4
7	8/1/23 9:02:43	8/1/23 9:24:19	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	4	5	4
8	8/1/23 9:02:44	8/1/23 9:15:42	anonymous	Perempuan	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	5	5	5
9	8/1/23 9:02:49	8/1/23 9:21:32	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	13 - 15 Tahun	S1	5	5	5	5
10	8/1/23 9:02:53	8/1/23 9:10:05	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	Diploma	5	5	5	5
11	8/1/23 9:03:11	8/1/23 9:14:42	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	4	4	4	4
12	8/1/23 9:03:21	8/1/23 9:19:11	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	4	4	4	4
13	8/1/23 9:03:31	8/1/23 9:09:17	anonymous	Laki-Laki	36 - 40 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	4	4	4	4
14	8/1/23 9:03:32	8/1/23 9:16:30	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	7 - 9 Tahun	Diploma	4	4	4	4
15	8/1/23 10:04:11	8/1/23 10:17:09	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	4	4	4	4
16	8/1/23 10:04:35	8/1/23 10:23:18	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	4	5	5	5
17	8/1/23 10:05:51	8/1/23 10:21:41	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	4	4	4
18	8/1/23 10:07:11	8/1/23 10:25:54	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	5	5	5	5
19	8/1/23 10:07:42	8/1/23 10:32:11	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	4	4	4	4
20	8/1/23 10:08:03	8/1/23 10:32:32	anonymous	Laki-Laki	36 - 40 Tahun	7 - 9 Tahun	Diploma	4	4	4	4
21	8/1/23 10:40:32	8/1/23 10:52:26	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	S1	4	5	4	5
22	8/1/23 10:40:32	8/1/23 10:52:26	anonymous	Laki-Laki	>50 Tahun	> 15 Tahun	S1	5	4	4	5
23	8/1/23 10:41:31	8/1/23 11:05:40	anonymous	Perempuan	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	5	2	5	5
24	8/1/23 10:41:13	8/1/23 11:04:15	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	2	5	5
25	8/1/23 10:41:37	8/1/23 11:04:36	anonymous	Laki-Laki	45 - 50 Tahun	> 15 Tahun	S1	5	5	5	5
26	8/1/23 10:42:17	8/1/23 11:05:37	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	S1	5	3	5	5
27	8/1/23 10:44:02	8/1/23 11:08:31	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	13 - 15 Tahun	S1	4	4	5	4
28	8/1/23 10:44:12	8/1/23 11:07:44	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	5	2	5	4
29	8/1/23 10:45:33	8/1/23 11:07:01	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	1 - 3 Tahun	SMA	4	5	2	5
30	8/1/23 11:02:10	8/1/23 11:07:46	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	SMA	4	4	4	4
31	8/1/23 11:02:10	8/1/23 11:06:35	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	SMA	4	4	4	4
32	8/1/23 11:02:10	8/1/23 11:09:23	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	5	4	3	4
33	8/1/23 11:02:21	8/1/23 11:08:07	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	5	5	5	5
34	8/1/23 11:02:21	8/1/23 11:27:50	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	5	5	5
35	8/1/23 11:03:23	8/1/23 11:26:25	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	4	4	5	5
36	8/1/23 11:03:31	8/1/23 11:09:17	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	4	4	4	4
37	8/1/23 11:03:51	8/1/23 11:16:30	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	4 - 6 Tahun	SMA	4	4	4	4
38	8/1/23 12:02:21	8/1/23 12:12:26	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	4	4	4	4
39	8/1/23 12:02:33	8/1/23 12:16:57	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	4	4	4	4
40	8/1/23 12:03:14	8/1/23 12:27:43	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	4	4	4	4
41	8/1/23 12:10:41	8/1/23 12:23:39	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	5	5	5	5
42	8/1/23 13:02:53	8/1/23 13:21:36	anonymous	Perempuan	41 - 45 Tahun	13 - 15 Tahun	Diploma	4	5	4	5
43	8/1/23 13:06:54	8/1/23 13:31:23	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	4	4	4	4
44	8/1/23 14:02:53	8/1/23 14:10:05	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	5	5	5
45	8/1/23 14:03:26	8/1/23 14:29:21	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	5	4	4	4
46	8/2/23 9:02:26	8/2/23 9:12:31	anonymous	Perempuan	36 - 40 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	4	4	4	4
47	8/2/23 9:02:34	8/2/23 9:27:03	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	4	4	4	4
48	8/2/23 9:02:54	8/2/23 9:20:11	anonymous	Perempuan	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	5	5	5	5
49	8/2/23 9:03:01	8/2/23 9:21:44	anonymous	Perempuan	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	5	5	5	5
50	8/2/23 9:03:04	8/2/23 9:21:47	anonymous	Laki-Laki	>50 Tahun	> 15 Tahun	Diploma	4	4	4	4
51	8/2/23 9:03:04	8/2/23 9:08:50	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	4	5	4	5
52	8/2/23 10:02:31	8/2/23 10:19:48	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	SMA	4	4	4	4
53	8/2/23 10:02:36	8/2/23 10:15:34	anonymous	Laki-Laki	>50 Tahun	7 - 9 Tahun	S1	4	4	4	4
54	8/2/23 10:03:50	8/2/23 10:15:21	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	5	5	5
55	8/2/23 10:08:06	8/2/23 10:18:11	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	Diploma	4	4	4	4
56	8/2/23 10:40:08	8/2/23 11:03:10	anonymous	Laki-Laki	>50 Tahun	> 15 Tahun	Diploma	4	4	4	4
57	8/2/23 10:40:26	8/2/23 11:03:24	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	5	5	5	5
58	8/2/23 10:40:26	8/2/23 10:57:43	anonymous	Laki-Laki	>50 Tahun	> 15 Tahun	Diploma	4	4	4	4
59	8/2/23 11:12:21	8/2/23 11:23:52	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	S1	4	4	5	4
60	8/2/23 11:17:21	8/2/23 11:36:04	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	S1	5	4	5	4
61	8/2/23 11:35:54	8/2/23 11:45:59	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	S1	5	5	5	5
62	8/2/23 11:37:00	8/2/23 11:52:50	anonymous	Perempuan	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	S1	5	5	5	5
63	8/2/23 11:37:11	8/2/23 11:54:28	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	5	5	5
64	8/2/23 11:37:53	8/2/23 11:56:36	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	5	5	5	5
65	8/2/23 12:03:09	8/2/23 12:27:38	anonymous	Laki-Laki	45 - 50 Tahun	> 15 Tahun	Diploma	5	5	5	5
66	8/2/23 12:46:01	8/2/23 13:10:30	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	4	4	4	4
67	8/2/23 13:35:31	8/2/23 13:42:43	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	SMA	5	5	5	5
68	8/2/23 14:03:05	8/2/23 14:29:00	anonymous	Laki-Laki	45 - 50 Tahun	> 15 Tahun	S1	5	5	5	5

ID	Waktu mulai	Waktu selesai	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir	Kesadaran dalam menjalankan tugas dengan hati-hati	Kepatuhan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan	Ketaatan pada peraturan kerja yang berlaku	Praktik etika kerja yang menciptakan harmoni di tempat kerja dan menghormati rekan kerja
1	8/1/23 9:02:26	8/1/23 9:11:04	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	SMA	5	5	5	5
2	8/1/23 9:02:33	8/1/23 9:19:50	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	26 - 30 Tahun	SMA	5	5	5	4
3	8/1/23 9:02:33	8/1/23 9:12:38	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	26 - 30 Tahun	Diploma	5	5	4	4
4	8/1/23 9:02:34	8/1/23 9:27:03	anonymous	Laki-Laki	> 50 Tahun	7 - 9 Tahun	Diploma	4	4	4	4
5	8/1/23 9:02:36	8/1/23 9:15:34	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	26 - 30 Tahun	SMA	5	4	4	4
6	8/1/23 9:02:43	8/1/23 9:14:14	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	13 - 15 Tahun	S1	4	4	4	5
7	8/1/23 9:02:43	8/1/23 9:24:19	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	31 - 35 Tahun	Diploma	4	5	4	4
8	8/1/23 9:02:44	8/1/23 9:15:42	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	4	5	5
9	8/1/23 9:02:49	8/1/23 9:21:32	anonymous	Perempuan	41 - 45 Tahun	13 - 15 Tahun	S1	5	5	5	5
10	8/1/23 9:02:53	8/1/23 9:10:05	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	Diploma	4	4	5	5
11	8/1/23 9:03:11	8/1/23 9:14:42	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	26 - 30 Tahun	Diploma	5	4	4	4
12	8/1/23 9:03:21	8/1/23 9:19:11	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	4	5	4	4
13	8/1/23 9:03:31	8/1/23 9:09:17	anonymous	Laki-Laki	36 - 40 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	4	4	4	3
14	8/1/23 9:03:32	8/1/23 9:16:30	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	7 - 9 Tahun	Diploma	4	4	4	4
15	8/1/23 10:04:11	8/1/23 10:17:09	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	4	4	4	5
16	8/1/23 10:04:35	8/1/23 10:23:18	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	5	5	5
17	8/1/23 10:05:51	8/1/23 10:21:41	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	5	5	5
18	8/1/23 10:07:11	8/1/23 10:25:54	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	4	4	4	4
19	8/1/23 10:07:42	8/1/23 10:32:11	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	4	5	5	5
20	8/1/23 10:08:03	8/1/23 10:32:32	anonymous	Laki-Laki	36 - 40 Tahun	7 - 9 Tahun	Diploma	4	4	4	4
21	8/1/23 10:40:32	8/1/23 10:52:25	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	4	4	4
22	8/1/23 10:41:11	8/1/23 11:03:34	anonymous	Laki-Laki	> 50 Tahun	> 15 Tahun	S1	5	4	4	4
23	8/1/23 10:41:11	8/1/23 11:05:40	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	4	5	5	5
24	8/1/23 10:41:13	8/1/23 11:04:15	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	5	5	5
25	8/1/23 10:41:37	8/1/23 11:05:17	anonymous	Laki-Laki	45 - 50 Tahun	1 - 3 Tahun	S1	5	5	5	4
26	8/1/23 10:42:15	8/1/23 11:07:14	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	S1	4	5	5	4
27	8/1/23 10:44:12	8/1/23 11:08:31	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	4	4	4	5
28	8/1/23 10:44:12	8/1/23 11:07:14	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	5	5	5	5
29	8/1/23 10:44:33	8/1/23 11:07:47	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	1 - 3 Tahun	SMA	4	4	4	4
30	8/1/23 11:02:10	8/1/23 11:12:15	anonymous	Laki-Laki	21 - 25 Tahun	1 - 3 Tahun	SMA	4	5	4	5
31	8/1/23 11:02:10	8/1/23 11:12:15	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	S1	4	4	4	4
32	8/1/23 11:02:10	8/1/23 11:09:22	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	4	4	4	4
33	8/1/23 11:02:21	8/1/23 11:08:07	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	5	5	5
34	8/1/23 11:03:21	8/1/23 11:27:50	anonymous	Laki-Laki	36 - 40 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	5	5	5	5
35	8/1/23 11:03:23	8/1/23 11:26:25	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	5	5	5
36	8/1/23 11:03:31	8/1/23 11:09:17	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	SMA	5	5	4	4
37	8/1/23 11:03:32	8/1/23 11:16:30	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	SMA	4	4	4	4
38	8/1/23 12:02:21	8/1/23 12:12:26	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	4	3	4	3
39	8/1/23 12:02:33	8/1/23 12:16:57	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	4	5	4	5
40	8/1/23 12:03:14	8/1/23 12:27:43	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	5	4	4	5
41	8/1/23 12:10:41	8/1/23 12:24:39	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	4	4	4	5
42	8/1/23 13:02:53	8/1/23 13:11:36	anonymous	Perempuan	41 - 45 Tahun	13 - 15 Tahun	Diploma	5	4	4	5
43	8/1/23 13:06:54	8/1/23 13:11:32	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	5	4	4	5
44	8/1/23 14:02:53	8/1/23 14:10:05	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	4	4	5
45	8/1/23 14:03:20	8/1/23 14:29:21	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	5	5	5	4
46	8/1/23 15:02:20	8/1/23 15:11:33	anonymous	Perempuan	36 - 40 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	4	4	4	3
47	8/1/23 15:02:34	8/1/23 15:27:03	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	4	4	4	4
48	8/1/23 15:02:54	8/1/23 15:20:11	anonymous	Perempuan	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	5	4	4	5
49	8/1/23 15:03:04	8/1/23 15:21:44	anonymous	Laki-Laki	> 50 Tahun	> 15 Tahun	S1	5	5	4	4
50	8/1/23 15:03:04	8/1/23 15:24:37	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	4	5	5	4
51	8/1/23 15:03:04	8/1/23 15:06:50	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	SMA	5	5	5	4
52	8/1/23 15:03:31	8/1/23 15:19:48	anonymous	Laki-Laki	> 50 Tahun	> 15 Tahun	Diploma	5	5	4	4
53	8/1/23 15:03:36	8/1/23 15:15:21	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	4	4	4	5
54	8/1/23 15:03:50	8/1/23 15:15:21	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	Diploma	5	5	5	4
55	8/1/23 15:06:06	8/1/23 15:16:11	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	Diploma	4	4	4	4
56	8/1/23 15:06:06	8/1/23 15:10:10	anonymous	Laki-Laki	> 50 Tahun	> 15 Tahun	S1	4	4	3	3
57	8/1/23 15:40:06	8/1/23 15:05:24	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	5	5	5	5
58	8/1/23 15:40:22	8/1/23 15:05:24	anonymous	Laki-Laki	> 50 Tahun	> 15 Tahun	S1	4	4	5	5
59	8/1/23 15:40:26	8/1/23 15:23:52	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	S1	4	5	4	5
60	8/1/23 15:12:21	8/1/23 15:23:52	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	S1	5	5	5	5
61	8/1/23 15:17:21	8/1/23 15:36:04	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	S1	5	5	5	5
62	8/1/23 15:35:54	8/1/23 15:45:59	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	S1	5	4	5	5
63	8/1/23 15:37:00	8/1/23 15:52:50	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	S1	5	4	5	5
64	8/1/23 15:37:11	8/1/23 15:56:28	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	4	5	5
65	8/1/23 15:37:53	8/1/23 15:56:36	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	4	5	5	4
66	8/1/23 15:03:09	8/1/23 15:27:38	anonymous	Laki-Laki	45 - 50 Tahun	> 15 Tahun	Diploma	5	5	5	5
67	8/1/23 15:46:01	8/1/23 15:30:30	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	4	4	4
68	8/1/23 15:35:31	8/1/23 15:42:43	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	SMA	4	4	4	4
69	8/1/23 14:03:05	8/1/23 14:29:00	anonymous	Laki-Laki	45 - 50 Tahun	> 15 Tahun	S1	4	5	5	5

ID	Waktu mulai	Waktu selesai	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir	Efektifitas kerja	Kelalahan karyawan	Fasilitas K3	Sosialisasi K3	Beban Kerja
1	8/1/23 9:02:26	8/1/23 9:11:04	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	SMA	5	5	4	4	4
2	8/1/23 9:02:33	8/1/23 9:19:50	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	SMA	5	5	5	5	4
3	8/1/23 9:02:33	8/1/23 9:12:38	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	4	4	4	4	4
4	8/1/23 9:02:34	8/1/23 9:27:03	anonymous	Laki-Laki	> 50 Tahun	7 - 9 Tahun	Diploma	4	4	4	4	4
5	8/1/23 9:02:36	8/1/23 9:15:34	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	SMA	4	4	4	4	4
6	8/1/23 9:02:43	8/1/23 9:14:14	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	13 - 15 Tahun	S1	5	4	4	4	5
7	8/1/23 9:02:43	8/1/23 9:24:19	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	4	4	5	5	5
8	8/1/23 9:02:44	8/1/23 9:15:42	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	5	5	5	5
9	8/1/23 9:02:49	8/1/23 9:21:32	anonymous	Perempuan	41 - 45 Tahun	13 - 15 Tahun	S1	4	4	5	5	5
10	8/1/23 9:02:53	8/1/23 9:10:05	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	Diploma	4	4	5	5	5
11	8/1/23 9:03:11	8/1/23 9:14:42	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	4	4	5	5	4
12	8/1/23 9:03:21	8/1/23 9:19:11	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	4	4	4	4	4
13	8/1/23 9:03:31	8/1/23 9:09:17	anonymous	Laki-Laki	36 - 40 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	4	4	4	4	4
14	8/1/23 9:03:32	8/1/23 9:16:30	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 tahun	7 - 9 tahun	Diploma	4	4	4	4	4
15	8/1/23 10:04:11	8/1/23 10:17:09	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	5	4	5	5	5
16	8/1/23 10:04:35	8/1/23 10:23:18	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	5	5	5	5
17	8/1/23 10:05:51	8/1/23 10:21:41	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	5	5	5	5
18	8/1/23 10:07:11	8/1/23 10:25:54	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	4	4	5	5	5
19	8/1/23 10:07:42	8/1/23 10:32:11	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	4	4	4	4	4
20	8/1/23 10:08:03	8/1/23 10:32:32	anonymous	Laki-Laki	36 - 40 Tahun	7 - 9 Tahun	Diploma	5	5	4	4	4
21	8/1/23 10:40:32	8/1/23 10:52:35	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	S1	5	5	5	5	5
22	8/1/23 10:40:32	8/1/23 11:03:34	anonymous	Laki-Laki	> 50 Tahun	> 15 Tahun	S1	5	5	5	5	5
23	8/1/23 10:41:11	8/1/23 11:05:40	anonymous	Perempuan	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	5	4	5	5	5
24	8/1/23 10:41:13	8/1/23 11:04:15	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	5	5	5	5
25	8/1/23 10:41:37	8/1/23 11:04:39	anonymous	Laki-Laki	45 - 50 Tahun	> 15 Tahun	S1	5	5	5	5	5
26	8/1/23 10:42:15	8/1/23 11:05:17	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	S1	4	4	5	5	5
27	8/1/23 10:44:02	8/1/23 11:08:31	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	13 - 15 Tahun	S1	4	4	5	5	4
28	8/1/23 10:44:12	8/1/23 11:07:14	anonymous	Perempuan	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	5	5	5	5	4
29	8/1/23 10:44:33	8/1/23 11:04:43	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	1 - 3 Tahun	S1	4	4	5	5	5
30	8/1/23 11:02:01	8/1/23 11:07:47	anonymous	Laki-Laki	21 - 25 Tahun	1 - 3 Tahun	SMA	4	4	4	4	4
31	8/1/23 11:02:10	8/1/23 11:13:15	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	S1	5	4	4	4	4
32	8/1/23 11:02:10	8/1/23 11:09:22	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 tahun	4 - 6 tahun	Diploma	4	4	4	4	4
33	8/1/23 11:02:21	8/1/23 11:09:07	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 tahun	1 - 3 tahun	Diploma	5	5	5	5	5
34	8/1/23 11:03:21	8/1/23 11:27:50	anonymous	Laki-Laki	36 - 40 tahun	4 - 6 tahun	Diploma	4	4	5	5	5
35	8/1/23 11:03:23	8/1/23 11:26:25	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 tahun	1 - 3 tahun	Diploma	5	5	4	4	4
36	8/1/23 11:03:31	8/1/23 11:09:17	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	SMA	5	4	5	5	4
37	8/1/23 11:03:32	8/1/23 11:16:30	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	4	4	4	4	4
38	8/1/23 12:02:21	8/1/23 12:12:26	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	4	4	4	4	4
39	8/1/23 12:02:33	8/1/23 12:16:57	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	4	4	4	4	4
40	8/1/23 12:03:14	8/1/23 12:27:43	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	5	5	5	5	5
41	8/1/23 12:10:41	8/1/23 12:23:39	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	4	4	4	4	4
42	8/1/23 13:02:53	8/1/23 13:21:36	anonymous	Perempuan	31 - 35 Tahun	13 - 15 Tahun	Diploma	5	5	5	5	5
43	8/1/23 13:06:54	8/1/23 13:31:23	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	4	4	4	4	4
44	8/1/23 14:02:53	8/1/23 14:10:05	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	5	5	5	5
45	8/1/23 14:03:26	8/1/23 14:29:21	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	5	5	5	5	5
46	8/1/23 9:02:26	8/2/23 9:12:31	anonymous	Perempuan	36 - 40 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	4	4	4	4	4
47	8/1/23 9:02:34	8/2/23 9:27:03	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	Diploma	4	4	4	4	4
48	8/1/23 9:02:54	8/2/23 9:20:11	anonymous	Perempuan	> 50 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	5	5	5	5	5
49	8/1/23 9:03:01	8/2/23 9:21:44	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	> 15 Tahun	S1	4	4	4	4	4
50	8/1/23 9:03:04	8/2/23 9:21:47	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	4	4	4	5
51	8/1/23 9:03:04	8/2/23 9:08:50	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 tahun	4 - 6 tahun	SMA	4	5	4	5	4
52	8/1/23 10:02:31	8/2/23 10:19:48	anonymous	Laki-Laki	> 50 tahun	7 - 9 tahun	S1	5	4	4	4	4
53	8/1/23 10:02:36	8/2/23 10:15:34	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 tahun	1 - 3 tahun	Diploma	5	4	5	5	5
54	8/1/23 10:03:50	8/2/23 10:15:21	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 tahun	7 - 9 tahun	Diploma	4	4	5	5	4
55	8/1/23 10:08:06	8/2/23 10:18:11	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	> 15 Tahun	Diploma	4	4	4	4	4
56	8/1/23 10:40:08	8/2/23 11:03:10	anonymous	Laki-Laki	> 50 Tahun	7 - 9 Tahun	S1	4	4	4	4	4
57	8/1/23 10:40:22	8/2/23 11:03:24	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	5	5	5	5	5
58	8/1/23 10:40:26	8/2/23 10:57:43	anonymous	Laki-Laki	> 50 Tahun	> 15 Tahun	S1	4	4	4	4	4
59	8/1/23 11:12:21	8/2/23 11:23:52	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	S1	4	4	5	5	5
60	8/1/23 11:17:21	8/2/23 11:36:04	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	S1	5	5	4	4	5
61	8/1/23 11:35:54	8/2/23 11:45:59	anonymous	Laki-Laki	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	S1	4	4	5	5	5
62	8/1/23 11:37:00	8/2/23 11:52:50	anonymous	Perempuan	41 - 45 Tahun	7 - 9 Tahun	S1	5	5	5	5	5
63	8/1/23 11:37:11	8/2/23 11:54:28	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	5	5	5	5	5
64	8/1/23 11:37:53	8/2/23 11:56:36	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	S1	4	4	4	4	4
65	8/1/23 12:03:09	8/2/23 12:27:38	anonymous	Laki-Laki	45 - 50 Tahun	> 15 Tahun	Diploma	5	5	5	5	5
66	8/1/23 12:46:01	8/1/23 13:10:30	anonymous	Laki-Laki	26 - 30 Tahun	1 - 3 Tahun	Diploma	4	4	5	5	5
67	8/1/23 13:35:31	8/2/23 13:42:43	anonymous	Laki-Laki	31 - 35 Tahun	4 - 6 Tahun	SMA	4	4	4	4	4
68	8/1/23 14:03:05	8/2/23 14:29:00	anonymous	Laki-Laki	45 - 50 Tahun	> 15 Tahun	S1	5	4	5	5	5