

**ANALISIS PROGRAM KESEHATAN DAN
KESELAMATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS OPERATOR ALAT
BONGKAR MUAT DI PT BERLIAN JASA TERMINAL
INDONESIA**

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 : Katarina Sonia Gaus
NIM : 19110046
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Pembimbing : Juli Prastyorini, S.Sos., MM

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHANAN
BARUNAWATI SURABAYA
2023**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Katarina Sonia Gaus
NIM : 19110046
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul Skripsi : Analisis Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)
dan Disiplin kerja terhadap produktivitas operator alat
bongkar muat di PT Berlian Jasa Terminal Indonesia

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 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.


Katarina Sonia Gaus
NIM 19110046

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**ANALISIS PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN
KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS OPERATOR ALAT BONGKAR MUAT DI
PT BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA**

DISUSUN OLEH :

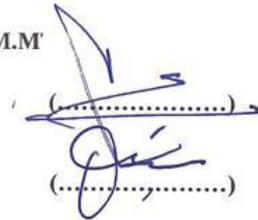
**NAMA : KATARINA SONIA GAUS
NIM : 19110046**

Telah dipresentasikan didepan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada,
Hari/Tanggal : Jum'at, 01 September 2023

DEWAN PENGUJI

**KETUA : Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.M'
NIDK : 8891880018**

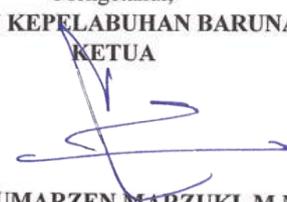
**SEKRETARIS : DIAN ARISANTI, S.Kom., MM
NIDN : 0709058202**



(.....)

(.....)

Mengetahui,
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA



Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT
NIDK: 8891880018

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**ANALISIS PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN
KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS OPERATOR ALAT BONGKAR MUAT DI
PT BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA**

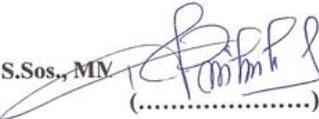
DIAJUKAN OLEH :

**NAMA : KATARINA SONIA GAUS
NIM : 19110046**

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

Menyetujui,
PEMBIMBING

**PEMBIMBING : JULI PRASTYORINI, S.Sos., MM
NIDN : 0708067104**



(.....)

Mengetahui,
KETUA PROGRAM STUDI



SOEDARMANTO, S.E., MM
NIDN: 0322036902

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA**



Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT
NIDK: 8891880018

ABSTRAK

KATARINA SONIA GAUS, 19110046
ANALISIS PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN
KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS OPERATOR ALAT BONGKAR MUAT DI
PT BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA

Skripsi : Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, 2023
Kata Kunci : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3),
Disiplin Kerja, Produktivitas Alat Bongkar
Muat

Segala kegiatan di dalam suatu perusahaan selalu berpotensi menghadirkan risiko kecelakaan bagi para pekerjanya. Oleh karena itu, perusahaan perlu melaksanakan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang didukung oleh disiplin para pekerja dalam menerapkan program tersebut, dengan tujuan mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.

Skripsi ini dibuat dengan judul “Analisis Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan disiplin kerja Terhadap Produktivitas Operator Alat Bongkar Muat Di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia”. Adapun tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) serta Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Operator Alat Bongkar Muat.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan penelitian kepustakaan serta survei melalui kuesioner. Sebanyak 75 responden telah ditentukan berdasarkan seluruh populasi. Untuk mengolah data menggunakan regresi linear berganda yang melalui Uji Validitas dan reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji t (Parsial), Uji t (Simultan).

Hasil analisis data dalam penelitian ini dapat disimpulkan secara parsial Program K3 berpengaruh terhadap produktivitas pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia, terbukti hasil uji statistik nilai program K3 nilai sig. sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,005. disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia, terbukti hasil uji statistik nilai disiplin kerja dengan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Program Kesehatan Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Operator Alat Berat PT Berlian Jasa Terminal Indonesia yang dibuktikan dengan hasil uji statistik ANOVA dengan nilai sig. 0.000 .a

KATA PENGANTAR

Segala syukur dan puji hanya bagi nama Tuhan Yesus Kristus dan Bunda Maria yang oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan dan kasih setia yang besar akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Analisis Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan disiplin kerja Terhadap Produktivitas Operator Alat Bongkar Muat Di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia”. 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 dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.

Peneliti 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 Ilmu Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
3. Ibu Juli Prastyorini, S.Sos., MM selaku dosen pembimbing skripsi atas segala bimbingan dan arahan serta saran yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
4. Ibu Indriana Kristiawati, SE., MM selaku dosen wali yang telah membantu penulis dalam mengikuti dan menyelesaikan study di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.
5. Seluruh staff pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai selama penulis menempuh Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya,
6. Kedua orang tua penulis, Siprianus Maskudi Gaus dan Maria Perada Punang, yang telah memberikan kasih sayang dan doa nya, nasehat serta kesabaran yang luar biasa serta support yang tak kunjung padam dalam setiap langkah hidup penulis, dan memberikan dukungan berupa moral dan materil, yang merupakan anugrah terbesar dalam hidup. Sehingga penulis bisa berjuang menyelesaikan skripsi ini hingga tuntas. Penulis berharap dapat menjadi anak yang dapat dibanggakan dan menjadi berkat buat kedua orang tua penulis dan keluarga besar penulis secara baik dalam berkat rahmat dan bantuan Tuhan Yesus dan Bunda Maria yang senantiasa memberikan berkatnya buat penulis.

7. Kakak serta adik penulis Albertus Monsina Gaus dan Emanuel Silvester Nong Desa, terimakasih atas doa dan segala dukungan
8. Fransisko Usboko yang terus menerus memberikan dukungan dengan tulus untuk penulis sehingga penulis bisa berjuang menyelesaikan skripsi ini hingga tuntas.
9. Sahabat penulis, Serlin Risvandi Sari, Maulidia Silfia, Edi Purwanto, Devi Arianty, Risma Nur I Wati yang dengan semangat tulus hati memberikan bantuan serta support kepada penulis hingga bisa sama-sama menyelesaikan jenjang study S1 ini dari semester awal hingga semester akhir, dan hingga lulus sama-sama dengan baik dan kompak.
10. Saudara dan kerabat yang memberikan support dengan tulus hati kepada penulis
11. Terimakasih juga buat air didalam bak mandi yang sudah merendam hape penulis hingga matimtotal mesinya dan tak bisa dinyalakan lagi selama proses pengerjaan skripsi, terimakasih suda mengajarkan arti perjuangan menuntut ilmu.
12. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan arahan dalam penyusunan skripsi dari awal hingga akhir.

Semoga atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis, semua pihak-pihak yang terkait tersebut mendapat balasan dan berkat yang luar biasa dari Tuhan kita Tuhan Yesus Kristus dan Ibunya, Bunda Maria. Penyusun menyadari bahwa Penelitian Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak akan sangat membantu. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Surabaya, 5 Juni 2023
Penulis,

Katarina Sonia Gaus
NIM : 19110046

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	12
1.1 Latar Belakang	12
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
1.6 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	9
2.1.1 Pengertian K3.....	9
2.1.2 Kriteria Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Keerja (K3).....	10
2.1.3 Tujuan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3).....	12
2.1.4 Teknik Identifikasi Bahaya.....	12
2.1.5 Penyebab Kecelakaan Kerja.....	14
2.1.6 Pencegahan Kecelakaan Kerja.....	15
2.1.7 Alat Pelindung Diri (APD).....	16
2.1.8 Faktor yang mempengaruhi Kesehatan Dan Keselamatan Kerja.....	18
2.1.9 Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja K3.....	20
2.2 Disiplin Kerja.....	21
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	21
2.2.2 Fungsi Disiplin Kerja	22
2.2.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....	23
2.2.4 Jenis-Jenis Disiplin Kerja	24
2.2.5 Pentingnya Disiplin.....	25
2.2.6 Indikator Disiplin Kerja.....	26
2.3 Operator Alat Bongkar Muat	27
2.3.1 Pengertian Operator Alat Bongkar Muat	27
2.3.2 Kemampuan Operator Alat Bongkar Muat	27
2.3.3 Tugas Operator Alat Bongkar Muat.....	28
2.3.4 Pedoman Dasar Operator Alat Bongkar Muat.....	28
2.3.5 Indikator Operator Alat Bongkar Muat.....	30
2.4 Penelitian Terdahulu.....	31
2.5 Kerangka Berpikir.....	37
2.6 Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Metode Penelitian.....	38

3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	38
3.2.1	Populasi Penelitian.....	38
3.2.2	Sampel Penelitian.....	39
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.3.1	Pengumpulan Data.....	39
3.4	Teknik Analisis Data.....	40
3.4.1	Uji Kualitas Data.....	40
3.4.2	Uji Asumsi Klasik.....	41
3.4.3	Regresi Linear Berganda.....	44
3.4.4	Uji Koefisien Determinasi.....	45
3.4.5	Uji t (Parsial).....	45
3.4.6	Uji f (Simultan).....	46
3.5	Instrumen Penelitian.....	46
3.6	Definisi Operasional.....	47
3.7	Sumber Data.....	58
	BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1	Gambaran Umum PT.Berlian Jasa Terminal Indonesia.....	50
4.1.1	Sejarah Singkat.....	50
4.1.2	Visi dan Misi.....	51
4.1.3	Struktur Organisasi.....	51
4.2	Deskripsi Data.....	52
4.3	Karakteristik Responden.....	52
4.3.1	Klarifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
4.3.2	Klarifikasi Berdasarkan Umur.....	53
4.4	Analisis Deskriptif.....	53
4.4.1	Variabel Program K3 (X1).....	53
4.4.2	Variabel Disiplin Kerja (X2).....	55
4.4.3	Variabel Produktivitas Operator Alat Bongkar Muat (Y).....	56
4.5	Analisis Data.....	59
4.5.1	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	59
4.5.2	Uji Asumsi Klasik.....	62
4.5.3	Uji Regresi Linear Berganda.....	64
4.5.4	Uji Koefisien Determinasi.....	65
4.5.5	Uji Hipotesis.....	66
4.6	Pembahasan.....	69
	BAB V PENUTUP.....	72
5.1	Kesimpulan.....	72
5.2	Saran.....	72
	DAFTAR PUSTAKA	74

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 4.1 Klarifikasi Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.2 Klarifikasi Umur.....	53
Tabel 4.3 Deskripsi Data X1.....	54
Tabel 4.4 Deskripsi Data X2.....	55
Tabel 4.5 Deskripsi Data Y.....	56
Tabel 4.6 Hasil Uji Validasi Variabel X1.....	59
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Uji Validasi Variabel X2.....	60
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Uji Validasi Variabel Y.....	60
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Uji Reliabilitas.....	61
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Uji Normalitas.....	62
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Uji Multikolonieritas.....	63
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Uji Heteroskedastisitas.....	63
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Uji Regresi Linear Berganda.....	64
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Uji Koefisien Determinasi.....	65
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Uji t (Parsial).....	65
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Uji F (Simultan).....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	51

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara kepulauan yang wilayahnya sebagian besar dikelilingi oleh perairan. Sebagai negara dengan kepulauan terbesar, Indonesia memiliki hamparan laut yang luas yang dapat dikembangkan dan dileihara dengan baik sehingga dapat membantu negara untuk mencapai tujuan ekonomi, sosial dan politik. Dan Pelabuhan memiliki peranan penting kehidupan ekonomi yang beangkutan barang dan jasa. Indonesia Terdiri dari ribuan pulau, Indonesia menganut konsep kepulauan. Tujuannya agar pulau-pulau dan udara di atasnya, serta lautan yang menghubungkan pulau-pulau dan isinya, membentuk satu kesatuan yang utuh dan menyeluruh. Sebagai sebuah negara yang memiliki zona darat, laut, dan udara, Indonesia memanfaatkan ketiga zona tersebut untuk menyediakan tiga jenis moda transportasi. Moda transportasi ini mencakup transportasi darat, transportasi laut, dan transportasi udara untuk mengangkut berbagai jenis produk.

Untuk menjalankan fungsi ini dengan baik, dibutuhkan sistem transportasi yang efisien dan efektif, yang berarti bahwa transportasi tersebut harus aman, ekonomis, lancar, cepat, mudah digunakan, dan nyaman. Oleh karena itu, pemerintah memberikan perhatian besar terhadap pengembangan sektor transportasi, dengan fokus pada peningkatan frekuensi, ketepatan waktu, kualitas, dan volume layanan, sehingga dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pembangunan transportasi dan peningkatan kualitas layanan publik. Menurut Fandi (2014) saluran distribusi adalah sekumpulan kepentingan organisasi yang melakukan semua kegiatan yang diperlukan untuk pendistribusian jasa dan alat transportasi atau produk dari penjual ke pengguna akhir atau pembeli Terakhir,

pengangkutan barang dan jasa melalui laut lebih menguntungkan daripada pengangkutan darat atau udara karena memungkinkan pengangkutan barang dalam jumlah besar dengan biaya yang lebih ekonomis. Dalam transportasi angkutan laut, ekonomi ekonomi yang diinginkan harus dapat memenuhi beberapa syarat yaitu kecepatan tinggi, kapasitas muatan tinggi, ukuran yang besar, proses bongkar muat yang mudah, dan waktu pengiriman yang cepat.

Dan untuk memperlancar jalannya kegiatan tersebut maka dibutuhkan para karyawan dan para pekerja yang cekatan juga terampil. Disamping itu juga perlu diperhatikan adanya keselamatan dan kesehatan dalam melakukan pekerjaan tersebut. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah faktor yang sangat penting dalam melindungi lingkungan kerja dan juga memiliki dampak signifikan pada produktivitas serta kelangsungan usaha. K3 dianggap sebagai Hak Asasi Manusia (HAM). Sistem Manajemen K3 bertujuan untuk melindungi pekerja agar bekerja dengan aman dan mencapai kesejahteraan pribadi, serta meningkatkan produktivitas. Ini juga bertujuan untuk memastikan keselamatan semua individu di tempat kerja dan menjaga serta mengoptimalkan penggunaan sumber daya produksi dengan cara yang aman dan efektif. Kebijakan perlindungan tenaga kerja bertujuan menciptakan kondisi kerja dan bisnis yang stabil, yang pada akhirnya akan menghasilkan hubungan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha. Hal ini diharapkan akan memberikan manfaat positif bagi kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Oleh karena itu, semua pihak diharapkan akan aktif berpartisipasi dalam pelaksanaan K3 sesuai dengan peran, kewajiban, dan tanggung jawab mereka. Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) menjadi isu yang sangat penting, karena pengelolaan kesehatan dan keselamatan kerja tidak hanya menjadi tanggung jawab departemen sumber daya manusia perusahaan, tetapi juga semua orang yang terlibat dalam perusahaan. Manfaat menerapkan manajemen K3 di tempat kerja termasuk peningkatan efisiensi dan kualitas tenaga kerja yang lebih sehat, peningkatan produktivitas karena pengurangan jam kerja, pengurangan biaya medis dan asuransi jiwa, dan reputasi perusahaan yang lebih baik. Semakin baik program K3 dilaksanakan, maka semakin baik pula produktivitas pegawai dan sebaliknya. Melalui penerapan budaya K3 yang berkelanjutan, diharapkan mampu

menurunkan tingkat kecelakaan kerja dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Program K3 tidak akan mengeluarkan biaya tambahan namun dari segi K3 akan meningkatkan produktivitas dan meningkatkan citra perusahaan. Menurut UU No.1 tahun 1970 bahwa kecelakaan kerja merupakan masalah yang harus segera diatasi bersama. Pemerintah menyatakan bahwa pegawai, pengusaha, dan pemerintah wajib mencegah dan menangani kecelakaan kerja. Insiden kecelakaan dapat dikelola dengan sistem yang jelas, terukur, dan terarah untuk mengendalikan semua aktivitas secara aman dan sesuai dengan persyaratan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Penggunaan SMK3 menawarkan banyak aspek positif bagi perusahaan. SMK3 dapat mengurangi risiko bahaya tempat kerja dan menciptakan kondisi kerja yang produktif. Berdasarkan UU Nomor 13 tahun 2003 menjelaskan tentang pelaksanaan SMK3 yang berupa kewajiban diatur dalam pasal 87 ayat (1) yang berbunyi “Setiap Perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan”. SMK3 bukan hanya kewajiban perusahaan untuk memenuhi persyaratan pemerintah, tetapi juga upaya melindungi karyawan. Seperti yang terdefinisi di dalam SMK3 berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 50 tahun 2012. SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Meningkatnya pembangunan di segala bidang diikuti dengan kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Disisi lain, penggunaan alat berat dan peralatan dalam proses produksi perusahaan juga dapat meningkatkan kapasitas dan efisiensi produksi secara signifikan. Penggunaan alat berat bongkar muat secara ekstensif dalam kegiatan produksi sebagai upaya dalam rangka peningkatan kapasitas dan efektivitas produksi memiliki dampak yang cukup besar terhadap keselamatan dan Kesehatan para pekerja. Oleh karena itu dibutuhkan supaya peningkatan pengetahuan K3 bagi para pekerja khususnya operator alat bongkar muat. Dan dengan adanya peningkatan kemampuan teknis bagi operator diharapkan mampu menurunkan angka kecelakaan kerja, sehingga sasaran pembinaan dan

pengawasan sesuai sebagaimana yang diamanatkan dalam UU No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan kerja dapat tercapai dan mengenai sasaran. Dan tujuan adanya K3 pada operator alat berat yaitu untuk mengurangi angka kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh kurangnya kemampuan atau pengetahuan teknis operator dalam mengoperasikan alat bongkar muat.

Setiap pekerjaan memiliki potensi dan risiko bahaya bagi tenaga kerjanya. salah satunya adalah operator yang menawarkan jasa pelabuhan. PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI) yang mana selaku penyelenggara jasa pelabuhan yang melakukan aktivitas sebagai port terminal operator terhitung sejak awal Januari 2002 dengan fokus usaha pelayanan jasa cargo and container handling pada terminal konvensional, di mana perusahaan tersebut telah menerapkan Sistem Manajemen K3. Aktivitas pekerjaan yang banyak dilakukan di luar ruangan, melihat kondisi lingkungan serta proses kerja yang sangat rawan dan berisiko tinggi terhadap kecelakaan kerja maka perusahaan PT BJTI ini harus bertanggung jawab dalam memberikan perlindungan kepada para pekerjanya dengan menerapkan budaya K3 di tempat kerja. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari produktivitas kerja pekerjanya. Oleh karena itu, penelitian itu bertujuan untuk menganalisis pengaruh program K3 terhadap produktivitas kerja pada operator alat berat di PT BJTI Kota Surabaya.

Apalagi di sebagian besar wilayah kepulauan Indonesia, aktivitas transportasi laut tidak lepas dari gaya hidup masyarakat. Kebangkitan transportasi laut tidak hanya dapat mempercepat arus barang dan penumpang dari satu daerah ke daerah lain. juga meningkatkan mata pencaharian secara keseluruhan. Dalam pembangunan prasarana transportasi laut, bukan hanya sebagai sarana penghubung satu pulau dengan pulau lainnya, tetapi juga menjadi penggerak pergerakan kegiatan sosial ekonomi di daerah tersebut. Berupa ekspor impor barang dan kegiatan lainnya. Wilayah itu adalah pelabuhan Jasa yang ditawarkan oleh pelabuhan biasanya berupa jasa pelayaran dan jasa kargo (jasa bongkar muat). Pelayanan kapal mencakup proses berlabuh atau sandar, pandu masuk kapal, serta penundaan. Sedangkan, layanan bongkar muat kargo mencakup aktivitas seperti penanganan

kargo, penerimaan, dan pengiriman. Umumnya, pelayanan barang ini memanfaatkan fasilitas penyimpanan seperti gudang dan area penumpukan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, kualitas sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sangat penting. Sumber daya ini merupakan aset berharga yang harus dikelola dengan efisien. Pertumbuhan ekonomi atau perdagangan barang dan jasa yang didorong oleh aktivitas ekonomi adalah indikator utama dalam meningkatkan kesejahteraan suatu negara. tetapi pada saat yang sama pertumbuhan volume perdagangan secara langsung. Hal ini berdampak pada meningkatnya permintaan angkutan barang logistik, khususnya angkutan laut. Dengan dinamika transportasi, peti kemas menjadi semakin penting sesuai dengan perkembangan internal sistem logistik dan bisnis. Hal ini ditunjukkan dengan tren yang berkembang ke arah bisnis dalam wadah. Menurut Koleangan (2009) Tempat sampah atau peti kemas adalah setiap barang atau alat yang dapat menampung barang, atau tempat untuk mengisi barang. Angkutan barang dalam peti kemas banyak sekali dan jumlahnya terus meningkat setiap tahunnya. Transportasi peti kemas memungkinkan barang dikonsolidasikan dalam satu kontainer, sehingga operasi bongkar muat dapat dimekanisasi, yang dapat meningkatkan jumlah perputaran barang, sehingga waktu bongkar muat lebih efisien dan lebih cepat.

PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI) merupakan salah satu anak perusahaan dari PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) yang didirikan pada tanggal 9 Januari 2021. PT BJTI berawal dari pemisahan divisi usaha terminal PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) cabang Tanjung Perak. Saat ini, fokus utama PT BJTI adalah menyediakan layanan kepelabuhanan, termasuk aktivitas bongkar muat petikemas domestik di Terminal Berlian Tanjung Perak Surabaya. Selain itu, PT BJTI juga menangani berbagai layanan pendukung lain yang terkait dengan kegiatan kepelabuhanan, seperti layanan gudang konsolidasi impor dan layanan plug untuk reefer container. Selain program kesehatan dan keselamatan kerja, kedisiplinan kerja karyawan juga memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Menurut Irham Fahmi (2016), kedisiplinan kerja mencakup tingkat kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku dan kesiapan untuk menghadapi sanksi jika melanggar peraturan tersebut. Ketika setiap karyawan dapat

mengimplementasikan langkah-langkah keselamatan dan kesehatan kerja, pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan aman, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas karyawan. Meskipun demikian, masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan ada juga karyawan yang belum sepenuhnya menerapkan program K3 yang telah disediakan oleh perusahaan. Hal ini dapat mengakibatkan kondisi kerja yang kurang aman dan mengganggu produktivitas. Oleh karena itu, penelitian ini akan menganalisis dampak Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta tingkat disiplin kerja terhadap produktivitas operator alat bongkar muat di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah Program K3 berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pada operator alat bongkar muat di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pada operator alat bongkar muat di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia
3. Apakah Program K3 dan Disiplin Kerja berpengaruh simultan terhadap Produktivitas operator alat bongkar muat di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia?

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan pada identifikasi masalah tersebut tidak akan dibahas secara keseluruhan karena berbagai keterbatasan dan menghindari meluasnya permasalahan serta agar lebih mudah dipahami dan dimengerti maka dalam penelitian ini penulis memberikan batasan-batasan mengenai masalah yang diteliti, yaitu **“Analisis Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas pada Operator Alat Bongkar Muat di PT Berlian Jasa Terminal Indonesia”**

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, adapun tujuan diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Program K3 berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pada operator alat bongkar muat
2. Untuk mengetahui Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pada operator alat bongkar muat
3. Untuk mengetahui apakah Program K3 dan Disiplin Kerja berpengaruh simultan terhadap Produktivitas operator alat bongkar muat

1.5 Manfaat Penelitian

Secara teoritis, meningkatkan informasi tentang keselamatan kerja sedemikian rupa sehingga terjadinya kecelakaan industri dan dampaknya terhadap kualitas produksi dapat diminimalkan. Berikut ini diuraikan manfaat penelitian bagi perusahaan STIAMAK Barunawat dan penulis yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dimaksudkan sebagai bahan referensi informasi yang dapat digunakan perusahaan sebagai masukan dan pertimbangan dalam mengambil keputusan tentang masalah kesehatan dan keselamatan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran pekerja terhadap kesehatan dan keselamatan kerja

2. Bagi STIAMAK Barunawati

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan pemahaman pemikiran mahasiswa, melengkapi literatur perpustakaan dengan cara yang berguna bagi semua pemangku kepentingan, dan berfungsi sebagai sumber dan bahan pembelajaran bagi mahasiswa STIAMAK Barunawati dan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan wawasan yang bertambah. Supaya peneliti lebih memahami dan menambah pengetahuan juga pengalaman dalam menganalisis kesehatan dan keselamatan kerja. Dan dapat memberikan

masuk dan pertimbangan terhadap industri untuk mengambil keputusan terkait K3.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman dan pemahaman terhadap artikel ini, maka penulis menyusun sistematika artikel sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi mengenai latar belakang masalah yang menjadi acuan penelitian dan landasan penelitian. Adanya rumusan masalah yang menjadi fokus orientasi penelitian. Selain itu terdapat batasan masalah agar penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari rumusan masalah. Serta terdapat tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Dan sistematika penulisan yang berisi uraian singkat proses penulisan tugas akhir ini lebih terarah.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan penelitian yang diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya. Teori-teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan laporan penelitian. Agar hasil yang dicapai tepat, maka diperlukan langkah-langkah penelitian yang terstruktur dan terarah, sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan dan pengelolaan data sehingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk perkembangan dimasa yang akan data.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.1.1 Pengertian K3

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah suatu usaha untuk mengembangkan kerja sama, saling pengertian dan partisipasi efektif dari pengusaha atau pengurus dengan tenaga kerja Dalam tempat-tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban Bersama di bidang Kesehatan dan keselamatan kerja dalam rangka melancarkan usaha produksi. Melalui pelaksanaan K3 lingkungan kerja ini diharapkan tercipta tempat kerja yang aman,sehat, dan bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi atau terbebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja . jadi pelaksanaan K3 lingkungan kerja dapat meningkatkan efisisensi dan produktivitas kerja.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, atau yang dikenal dengan K3, merujuk pada berbagai tindakan yang bertujuan untuk menjamin dan melindungi keselamatan serta kesehatan pekerja dengan maksud mencegah kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan. Definisi ini sejalan dengan konsep

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang disebutkan dalam (OHSAS 18001), yang menjelaskan K3 sebagai rangkaian aktivitas yang bertujuan untuk menjaga

kesehatan dan keselamatan pekerja dengan berfokus pada pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat pekerjaan. Secara umum, K3 adalah bidang studi yang berusaha untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengendalikan berbagai risiko dan bahaya di lingkungan kerja." yang dihadapi di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan karyawan, serta dampak yang mungkin terjadi pada lingkungan dan masyarakat. terhadap lingkungan umum. (ILO 2008)

Menurut Mangkunegara (Sayuti & Kurniawati, 2013) Kesehatan kerja adalah suatu keadaan dimana tidak ada gangguan fisik, sensasi mental atau rasa sakit dari lingkungan kerja. Keselamatan kerja, di sisi lain, adalah kontrol orang, mesin, bahan dan metode, termasuk lingkungan kerja, sehingga karyawan tidak terluka.

2.1.2 Kriteria Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Ramli (2013) kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Menurut sifat dan luasnya risiko keselamatan kerja organisasi (K3). Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan (H3) merupakan ekspresi dari visi dan misi organisasi dan karenanya harus disesuaikan dengan jenis dan ukuran organisasi. Kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pasti akan bervariasi dari organisasi ke organisasi, tergantung pada sifat dan tingkat risiko kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan strategi bisnis organisasi.
2. Kebijakan keselamatan kerja (K3) harus mencakup komitmen untuk perbaikan terus-menerus. Aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak statis, karena berkembang sesuai dengan teknologi, operasi dan proses produksi. Oleh karena itu, kinerja kesehatan dan keselamatan kerja (K3) harus terus ditingkatkan di seluruh operasi organisasi. Untuk peningkatan berkelanjutan akan memberikan dorongan bagi semua unsur dalam organisasi untuk terus menerus meningkatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dalam organisasi.
3. Berisi kewajiban untuk mematuhi undang-undang kesehatan dan keselamatan (K3) yang berlaku. Dan persyaratan lain yang ditentukan oleh organisasi. Hal ini berarti bahwa manajemen akan mendukung pemenuhan semua persyaratan dan norma Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), baik yang disyaratkan dalam perundangan maupun petunjuk praktis atau standar yang berlaku bagi aktivitasnya.

4. Di dokumentasikan, diterapkan dan dipelihara. Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) harus didokumentasikan artinya tidak hanya dalam bentuk perkataan lisan atau pernyataan manajemen, tetapi juga secara tertulis sehingga semua pihak yang berkepentingan dapat mengetahui dan membacanya. Disamping itu kebijakan tersebut harus diterapkan bukan sekedar untuk pajangan atau bagian dari manual Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Salah satu bentuk implementasinya adalah dengan menggunakan kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sebagai acuan dalam setiap kebijakan organisasi, pengembangan strategi bisnis dan rencana kerja organisasi. Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) juga dipelihara, artinya selalu disempurnakan sesuai dengan perkembangan, tuntutan dan kemajuan organisasi.
5. Disampaikan kepada para pekerja/karyawan agar para pekerja memahami maksud dan tujuan dari kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja, kewajiban serta peran semua pihak dalam Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Komunikasi kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dapat dilakukan melalui berbagai cara atau media, misalnya ditempatkan di lokasilokasi kerja, dimasukkan dalam buku saku Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), website organisasi atau bahan pembinaan dan pelatihan.
6. Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) juga harus diketahui oleh pihak lain yang terkait dengan bisnis atau aktivitas organisasi seperti konsumen, pemasok, instansi pemerintah, mitra bisnis, pemodal, atau masyarakat sekitar. Dengan mengetahui kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) tersebut, mereka dapat mengantisipasi, mendukung atau mengapresiasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) organisasi. Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dapat diakses melalui situs organisasi.
7. Direview secara berkala untuk memastikan masih relevan dan penting bagi organisasi. Kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) bersifat

dinamis dan harus selalu disesuaikan dengan kondisi internal dan eksternal organisasi. Oleh karena itu perlu dilakukan pengecekan secara berkala apakah masih relevan dengan keadaan organisasi.

2.1.3 Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Sedarmayanti (2011) Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki tiga tujuan, yaitu sebagai berikut:

1. Tercapainya derajat kesehatan yang setinggi-tingginya pada angkatan kerja buruh, petani, nelayan, PNS atau pekerja lepas.
2. Sebagai upaya mencegah dan memberantas penyakit dan kecelakaan akibat kerja, Mencegah dan menghilangkan penyakit dan kecelakaan di tempat kerja, memelihara dan meningkatkan kesehatan dan gizi tenaga kerja, memelihara dan meningkatkan efisiensi dan produktivitas sumber daya manusia, menghilangkan kejenuhan dan meningkatkan semangat dan kebahagiaan.
3. Melindungi masyarakat di sekitar perusahaan dari risiko pencemaran bahan-bahan yang dihasilkan selama proses industrialisasi terkait dan menjaga agar masyarakat tidak terkena dampak negatif dari produk industri tersebut."

2.1.4 Teknik Identifikasi Bahaya

Menurut Ridley, Bahaya adalah sesuatu peristiwa yang dapat menyebabkan kerugian. Ada beberapa teknik untuk mengidentifikasi potensi bahaya di lingkungan kerja, yaitu:

1. Survei keselamatan dan kesehatan kerja
 - a. Inspeksi keselamatan kerja
 - b. Inspeksi umum semua area kerja
 - c. Memberikan gambaran yang menyeluruh tentang status pencegahan kecelakaan di seluruh area kerja tertentu
2. Patroli keselamatan dan kerja
 - a. Inspeksi terbatas pada rute yang telah ditentukan

- b. Rute berikut harus direncanakan untuk memastikan cakupan penuh area kerja
 - c. Mempersingkat waktu pemeriksaan
3. Sampel Keamanan
- a. Pertimbangkan hanya satu aspek kesehatan atau keselamatan kerja
 - b. Fokuskan perhatian untuk deteksi yang lebih akurat
 - c. Penting untuk merancang sampel yang mencakup semua aspek kesehatan dan keselamatan.
4. Audit keselamatan kerja
- a. Inspeksi tempat kerja dengan teliti
 - b. Lakukan pencarian untuk mengidentifikasi semua jenis bahaya
 - c. Jumlah setiap jenis bahaya yang teridentifikasi harus dicatat
 - d. Dapat dikembangkan lebih lanjut menjadi sistem klasifikasi yang mengukur tingkat keselamatan di tempat kerja.
 - e. Inspeksi ulang harus dilakukan untuk menentukan perbaikan yang telah ditentukan.
 - f. Dan biasanya bisa memakan waktu.
5. pemeriksaan lingkungan kerja
- a. Pengukuran konsentrasi zat kimia di atmosfer
 - b. Mampu mengidentifikasi potensi bahaya di tempat kerja
 - c. Penelitian yang menggunakan sampel mentah tidak terlalu akurat dan bisa jadi sangat mahal
 - d. Instrumen elektronik memang mahal tetapi memberikan pembacaan yang cepat dan akurat
 - e. Instrumen elektronik dapat digunakan secara terus-menerus untuk jangka panjang
6. Laporan kecelakaan
- a. Dibuat setelah kecelakaan
 - b. Kecelakaan kecil perlu dicatat dan juga kerugian berupa kehilangan waktu
 - c. Informasi yang diperoleh dari laporan kecelakaan

- d. Laporan harus dapat menunjukkan tindakan pencegahan yang diperlukan
- 7. Laporan kecelakaan yang nyaris terjadi
 - a. Laporan insiden yang dapat mengakibatkan kecelakaan dalam keadaan yang sedikit berbeda
 - b. Membutuhkan budaya keselamatan yang sesuai untuk beroperasi secara aktif
- 8. Masukan dari para karyawan
 - a. Dapat diperoleh secara formal melalui komite keselamatan atau secara informal melalui manajer.
 - b. Membutuhkan budaya tidak menyalahkan dan mendorong karyawan untuk melaporkan masalah.
 - c. Membutuhkan umpan balik kepada karyawan dalam bentuk tindakan untuk menjaga kredibilitas manajemen.

2.1.5 Penyebab Kecelakaan Kerja

Keselamatan kerja secara umum dipahami sebagai kecelakaan kerja dimana kecelakaan atau kejadian tertentu mempunyai sebab dan akibat, seperti kecelakaan kerja/kecelakaan. Menurut Husni (2012) Ada empat faktor penyebab kecelakaan kerja yaitu:

1. Faktor manusia, misalnya penempatan yang salah karena kurangnya keterampilan atau pengetahuan (Contoh, Seorang karyawan dengan gelar STM dipindahkan ke departemen manajemen)
2. Faktor Bahan Misalnya, bahan yang seharusnya terbuat dari besi tetapi terbuat dari bahan lain yang lebih murah dapat dengan mudah menyebabkan kecelakaan.
3. Faktor bahaya. Dan faktor bahaya biasanya timbul karena 2 hal, yaitu :
 - a. Tindakan berbahaya, misalnya kebiasaan kerja yang salah, kelelahan atau kekurangan waktu, sikap bekerja yang tidak sempurna
 - b. kondisi berbahaya di tempat kerja, seperti yang terjadi di mesin dan alat-alat lainnya.

2.1.6 Pencegahan Kecelakaan Kerja

Menurut Sayuti (2013:202) Langkah-langkah yang harus diambil oleh manajemen untuk memenuhi syarat terkait tentang kesehatan dan keselamatan kerja adalah, sebagai berikut:

1. Teknik (engineering)

Manajemen perusahaan harus melengkapi semua alat, mesin dan peralatan kerja yang digunakan karyawan dengan alat atau perangkat yang dapat mencegah atau menghentikan kecelakaan dan insiden keselamatan kerja. Sebagai contoh, melengkapi mesin-mesin dengan tombol-tombol untuk menghentikan bekerjanya mesin atau alat-alat, memasang alarm kontrol otomatis yang dapat berhenti tiba-tiba bila terjadi kecelakaan, dapat pula memasang alat lain agar pekerja secara teknis dapat terlindungi dari gangguan keamanan dan keselamatan kerja. Intinya, teknik (Engineering) adalah dalam bekerja harus menggunakan mesin yang standar atau mesin yang tidak rawan kecelakaan.

2. Pendidikan (Education)

Manajemen melatih karyawan dalam praktik kerja dan ketenagakerjaan yang aman untuk memastikan hasil yang maksimal. Kegiatan pelatihan ditawarkan kepada semua karyawan sebelum mulai bekerja dan merupakan kegiatan terencana yang ditugaskan oleh Perusahaan yang ditawarkan kepada karyawan sebagai bagian dari program induksi baru. program ini harus menjadi kegiatan wajib yang terjadwal bagi perusahaan yang diberikan 17 kepada karyawan yang merupakan bagian dari acara orientasi bagi karyawan baru, sehingga pemahaman dan kesadaran atau kepedulian karyawan terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dapat membudaya sejak awal mereka menjadi anggota organisasi.

3. Pelaksanaan (Enforcement)

Kegiatan perusahaan memberi jaminan untuk peraturan pengendalian kecelakaan atau program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dapat dijalankan. Untuk menjamin langkah ini dapat berjalan, pihak perusahaan

melakukan konsep reward and punishment, artinya perusahaan mengamati dan membuat rekam jejak para karyawannya atau setiap unit kegiatan baik secara perorangan maupun secara kelompok tentang tindakan dan kepedulian mereka terhadap program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), bagi mereka yang cuek dan menjadi penyebab sering terjadi kecelakaan dan gangguan kerja diberikan semacam peringatan dan hukuman, tentu saja dengan cara yang santun dan mendidik. Sementara untuk mereka yang selalu peduli dan tidak menjadi penyebab atau bahkan menjadi penghalang terjadinya kecelakaan atau gangguan kerja diberikan suatu apresiasi atau penghargaan, baik dalam wujud statemen kredit poin ataupun sejumlah barang, benda atau uang yang dapat mereka konsumsi, tentu saja tindakan yang dilakukan merupakan tindakan yang mendidik dan memotivasi para karyawan untuk selalu peduli akan pentingnya program K3 dalam lingkungan kerja di perusahaan.

2.1.7 Alat Pelindung Diri (APD)

Alat Pelindung Diri (APD) adalah sarana untuk melindungi seseorang dari kemungkinan bahaya yang terjadi di tempat kerja. Menurut Ridley (2009:142) alat pelindung diri sebaiknya memenuhi persyaratan berikut:

1. Alat pelindung diri yang efektif harus:
 - a. Sesuai dengan ancaman masalah yang terjadi di tempat kerja
 - b. Terbuat dari material yang tahan terhadap bahaya tersebut
 - c. Tidak mengganggu pekerjaan para karyawan
 - d. Memiliki kekuatan bahan yang sangat kuat
 - e. Tidak mengganggu alat pelindung diri yang sedang dipakai secara bersamaan
 - f. Tidak meningkatkan bahaya terhadap pemakainya
2. Alat pelindung diri harus:
 - a. Disediakan secara gratis

- b. Diberikan satu per satu tiap orang, jika tidak harus dibersihkan terlebih dahulu setelah digunakan.
 - c. Hanya digunakan sesuai dengan fungsinya.
 - d. Selalu dijaga supaya tetap dalam kondisi baik
 - e. Harus diperbaiki atau diganti yang baru jika mengalami kerusakan. Supaya tidak menimbulkan bahaya yang lain.
 - f. Disimpan di tempatnya.
3. Operator yang menggunakan alat pelindung diri harus memperoleh:
- a. Informasi tentang bahaya yang dihadapi
 - b. Instryksi tentang tindakan yang perlu diambil
 - c. Pelatihan tentang penggunaan peralatan dengan benar
 - d. Konsultasi dan diizinkan memilih alat pelindung diri yang cocok
 - e. Pelatihan cara pemeliharaan dan menyimpan alat pelindung diri dengan rapi
 - f. Instruksi agar melapor setiap kecacatan atau kerusakan
- Jenis-jenis alat pelindung diri yang wajib disediakan oleh perusahaan menurut Ridley (2009:143) yaitu sebagai berikut:
1. Pelindung kepala, dibagi menjadi beberapa jenis seperti helm, helm berlapis (thermal caps), topi, harness atau potongan rambut. Tujuan dari alat ini adalah untuk melindungi kepala dari kejatuhan benda keras, ruang sempit dan rambut kusut saat bekerja.
 2. Pelindung Telinga, dibagi menjadi dua jenis yaitu penutup telinga dan penyumbat telinga. Tujuan dari bantuan ini adalah untuk melindungi telinga/pendengaran dari kebisingan di tempat kerja.
 3. Pelindung mata terbagi menjadi beberapa jenis yaitu kaca mata (goggles), face shield dan kaca mata khusus. Tujuan dari alat ini adalah untuk melindungi mata/penglihatan dari debu, pasir, partikel berbahaya yang beterbangan, radiasi, laser dan percikan las di tempat kerja.
 4. Respirator, yang terbagi menjadi beberapa jenis yaitu masker wajah, filter penyerap dan respirator lainnya. Fungsi alat ini untuk melindungi paru-

paru dari debu, asap, gas beracun dan atmosfer rendah oksigen yang masuk melalui hidung dan mulut selama bekerja.

5. Pelindung tangan atau sarung tangan terbagi menjadi dua jenis yaitu sarung tangan tahan bahan kimia dan sarung tangan berinsulasi. Alat ini melindungi tangan dan dari ujung benda tajam, bahan kimia keras dan suhu tinggi/rendah selama bekerja.
6. Pelindung kaki atau safety shoes melindungi kaki dari terpeleset, menginjak benda tajam di tanah, membentur benda keras dan cipratan logam cair saat bekerja.
7. Pelindung kulit terbagi menjadi krim pelindung yang berguna untuk menjaga kelembaban kulit dan melindungi kulit dari paparan zat korosif ringan atau kuat dan pelarut berbahaya selama bekerja.
8. Pelindung seluruh tubuh dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu pakaian kompresi, baju zirah, kemeja/rompi reflektif, pakaian pelindung khusus, pakaian termal, dan pakaian segala cuaca. Alat ini melindungi seluruh tubuh dari atmosfer berbahaya (uap beracun dan debu radioaktif), jatuh, kendaraan bergerak, gergaji rantai, suhu tinggi, dan kondisi cuaca ekstrem.

2.1.8 Faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Sedarmayanti (2-11:125) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja yaitu:

1. Kebersihan merupakan syarat yang paling utama bagi kesehatan pekerja dan tidak membutuhkan biaya yang besar untuk melaksanakannya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan harus bersih.
2. Air minum dan kesehatan Air minum bersih dari sumber yang sehat harus diperiksa secara rutin dan disediakan secara gratis di tempat kerja. Hal ini penting karena di tempat-tempat yang kemurnian pasokan airnya dipertanyakan dan di tempat kerja terbuka, ketika tidak ada air bersih, para pekerja menyegarkan diri dengan air kotor.

3. Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan.
4. Ventilasi, pemanas dan pendingin udara yang memadai sangat penting untuk kesehatan dan kesejahteraan karyawan dan karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Paparan udara panas dan konsekuensinya dapat mengakibatkan hilangnya banyak waktu karena pekerja terpaksa meninggalkan rumah setiap saat karena "kondisi kerja yang tidak tertahankan".
5. Tempat Kerja, Ruang Kerja dan Tempat Duduk Seorang karyawan, tak mungkin bisa bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan. Dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan pegawai, tetapi pada umumnya kepadatan termaksud menyangkut masalah efisiensi kerja.
6. Pencegahan kecelakaan harus dilakukan dengan menghilangkan penyebab, baik penyebab teknis maupun manusia.
7. Kebakaran yang tidak terduga dapat terjadi di iklim yang panas dan kering serta lingkungan industri tertentu. Pencegahan selalu lebih baik daripada memadamkan api. Namun perlu ditekankan pentingnya alat dan perlengkapan lain yang diperlukan untuk memadamkan api, yang harus dijaga dalam kondisi baik.
8. Di beberapa negara, jumlah makanan yang dimakan pekerja setiap hari hanya sedikit lebih banyak dari yang dibutuhkan tubuh untuk memenuhi kebutuhan dan tidak cukup untuk mengimbangi pengeluaran energi dari kerja keras. Dalam kondisi seperti itu, para pekerja tidak dapat diharapkan untuk dapat melakukan produksi yang berat dan intensif energi yang biasanya dapat dilakukan oleh pekerja yang sehat dan bergizi baik, terlepas dari kesulitan iklim yang mereka hadapi.
9. kebisingan di tempat kerja Penggunaan pencahayaan dan warna yang benar di tempat kerja penting untuk kesehatan dan keselamatan kerja (K3).

2.1.9 Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Ashar Sunyoto sebagaimana yang dikutip dalam Nuril (2019:16), komponen-komponen dalam indikator keselamatan dan kesehatan kerja meliputi:

1. **Pembiayaan Perawatan Kesehatan**

Jumlah dana yang harus dialokasikan perusahaan untuk organisasi atau memanfaatkan berbagai intervensi kesehatan yang dibutuhkan

2. **pelayanan kesehatan**

Penyedia layanan kesehatan adalah perusahaan yang berkomitmen untuk menyediakan layanan kesehatan. Yang terbaik untuk semua karyawan, misalnya pemberian manfaat tambahan atau untuk setiap karyawan harus mendaftar dan mengikuti BPJS kesehatan perusahaan

3. **Perlengkapan**

Perlengkapan merujuk kepada berbagai jenis obat-obatan yang tersedia di area kerja karyawan.

4. **Tempat Penyimpanan Barang**

Tempat penyimpanan barang merupakan tempat yang disediakan oleh perusahaan untuk menyimpan barang-barang semua karyawan sebelum masuk pada lingkungan kerja.

5. **Wewenang Pekerjaan**

Suatu nilai atau norma yang dimiliki oleh seluruh individu atau karyawan didalam perusahaan termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari seperti perilaku dan sikap dalam lingkungan kerja.

6. **Kelalaian**

Kelalaian adalah faktor utama terjadinya kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan dan bisa memakan korban jiwa. Sehingga bisa menyebabkan kerugian materi yang cukup besar bagi perusahaan.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan dalam variabel Kesehatan dan Keselamatan kerja adalah:

1. **Pembiayaan Perawatan Kesehatan**

2. Pelayanan Kesehatan
3. Perlengkapan dan peralatan perlindungan diri

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Terry (2002), sebagaimana disampaikan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia tahun 2009, Disiplin dianggap sebagai alat pendorong motivasi bagi karyawan. Untuk memastikan kelancaran pelaksanaan tugas-tugas, diperlukan tingkat disiplin yang baik. Terry menekankan bahwa kaitannya dengan disiplin tidak hanya sebatas hal-hal yang bersifat negatif, seperti hukuman. Menurutnya, hukuman seharusnya dianggap sebagai tindakan terakhir dalam menegakkan disiplin. Perspektif lain diberikan oleh Singodimedjo (2002) sebagaimana dalam Manajemen Sumber Daya Manusia tahun 2009, yang menggambarkan disiplin sebagai kesediaan dan kerelaan individu untuk mematuhi norma-norma dan aturan yang berlaku dalam lingkungannya. Menurut Siagian (2002), seperti yang dijelaskan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia tahun 2009, disiplin adalah tindakan yang diambil dengan pengawasan untuk memperbaiki perilaku dan sikap yang kurang tepat dari seorang karyawan.

Dalam konteks ini, disiplin juga dijelaskan sebagai kekuatan internal yang tumbuh dalam diri karyawan, memungkinkan mereka untuk dengan sukarela patuh pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku. Pandangan ini disampaikan oleh Beach (2002) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia tahun 2009.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap yang mencerminkan penghormatan terhadap peraturan dan regulasi perusahaan, yang tercermin dalam kemampuan karyawan untuk patuh dan sukarela mengikuti peraturan dan ketetapan perusahaan. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan kesadaran individu untuk bersikap tertib dan patuh terhadap kewajiban, norma, serta nilai-nilai yang tinggi dalam pekerjaan dan

ketetapan yang diberlakukan oleh perusahaan. Disiplin ini, pada dasarnya, ada karena diakui dan dibentuk oleh organisasi itu sendiri.

2.2.2 Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018, hlm.13) fungsi disiplin kerja bagi organisasi antara lain sebagai berikut.

1. Meningkatkan Produktivitas

Disiplin kerja membantu mengurangi pemborosan waktu dan sumber daya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

2. Meningkatkan Kualitas Kerja

Dengan mengikuti aturan dan prosedur yang telah ditetapkan karyawan cenderung melakukan pekerjaan dengan lebih terorganisir dan akurat meningkatkan kualitas hasil kerja.

3. Menjaga ketertiban dan keharmonisan

Disiplin kerja membantu menciptakan lingkungan kerja yang teratur, bebas dari konflik dan menghindari potensi perbedaan pendapat atau ketegangan antara karyawan .

4. Meningkatkan keamanan dan keselamatan

Mengikuti prosedur keselamatan dan disiplin kerja yang berlaku dapat membantu mengurangi risiko kecelakaan atau insiden di tempat kerja

5. Meningkatkan profesionalisme

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih profesional dalam penampilan, sikap, dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

6. Meningkatkan kepatuhan terhadap kebijakan organisasi

Dengan adanya disiplin kerja, karyawan lebih cenderung untuk mematuhi kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

7. Meningkatkan pengendalian dan manajemen

Disiplin kerja membantu manajemen dalam mengendalikan dan mengelola sumber daya secara efektif, sehingga proses bisnis berjalan lancar.

8. Menciptakan lingkungan kerja yang sehat

Dengan adanya disiplin kerja, karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan lebih sedikit gangguan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

7. Meningkatkan reputasi perusahaan

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik dapat membantu meningkatkan reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang profesional dan terpercaya.

8. Meningkatkan kepuasan pelanggan

Dengan disiplin kerja yang baik, kualitas pelayanan dan produk yang diberikan kepada pelanggan juga cenderung lebih konsisten dan berkualitas tinggi, sehingga meningkatkan kepuasan pelanggan.

Secara keseluruhan, disiplin kerja merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efisien, aman, dan profesionalitas, serta membantu organisasi mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih baik.

2.2.3 Tujuan dan manfaat disiplin kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan visi dan misi yang dimilikinya, baik pada masa sekarang maupun masa yang akan datang. Seperti yang diungkapkan oleh Wijaya (2015:315), tujuan khusus dari disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Untuk memastikan bahwa semua karyawan mematuhi segala peraturan dan kebijakan terkait ketenagakerjaan, serta peraturan dan kebijakan organisasi, baik yang telah tertulis maupun yang tidak tertulis, serta menjalankan instruksi dari manajemen dengan penuh tanggung jawab.
2. Karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan optimal dan memberikan layanan terbaik kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan

organisasi sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya dalam bidang pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

3. Karyawan dapat menjaga dan mengelola fasilitas, barang, dan layanan yang dimiliki oleh organisasi dengan optimal.
4. Karyawan dapat berperilaku dan berkontribusi sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku di dalam organisasi.
5. Para karyawan mampu menciptakan tingkat produktivitas yang sesuai dengan ekspektasi organisasi, baik dalam waktu dekat maupun dalam jangka panjang.

Menurut Sutrisno (2015), manfaat dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Mendorong tingkat kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Meningkatkan semangat, antusiasme, dan inisiatif karyawan dalam menjalankan tugas mereka.
3. Mengukuhkan rasa tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan sebaik-baiknya.
4. Membentuk rasa kepemilikan dan solidaritas yang kuat di antara karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan pandangan para ahli, dapat disimpulkan bahwa tujuan dari disiplin kerja adalah untuk menilai kinerja individu dalam organisasi guna menentukan kompensasi yang sesuai, serta manfaatnya adalah membantu pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan gaji atau tindakan lain terkait dengan kinerja karyawan.

2.2.4 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Pemimpin perusahaan perlu memiliki kemampuan untuk mengenali dan memahami perilaku serta karakteristik karyawan. Ini akan membantu mereka dalam menentukan jenis disiplin yang paling cocok untuk diterapkan

pada karyawan. Kristianti (2019) mengklasifikasikan disiplin kerja ke dalam beberapa jenis, seperti yang berikut:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan yang dilakukan dengan tujuan mendorong karyawan untuk menjadi sadar dan patuh terhadap berbagai standar dan peraturan, sehingga dapat mencegah pelanggaran dan penyimpangan. Yang terpenting dalam konteks ini adalah mengembangkan "disiplin diri" di kalangan semua karyawan.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah upaya untuk menangani pelanggaran terhadap peraturan dan mencegah pelanggaran lebih lanjut. Tindakan korektif ini melibatkan tindakan hukuman atau tindakan disipliner, seperti peringatan atau sanksi. Semua upaya disipliner ini harus bersifat positif, mendidik, dan bertujuan untuk mengoreksi kesalahan agar tidak terulang. Menurut Moekijat (2015: 65), terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu:

1. Self-Imposed Discipline adalah disiplin yang diterapkan secara sukarela oleh individu itu sendiri. Ini merupakan bentuk disiplin yang berasal dari individu dan pada dasarnya merupakan respons alami terhadap kepemimpinan yang efektif. Ini adalah keinginan dan motivasi individu untuk melakukan tugas sesuai dengan harapan kelompok atau organisasi.
2. Command Discipline adalah jenis disiplin yang diperintahkan oleh otoritas yang diakui dan sering kali menggunakan metode intimidasi atau ancaman untuk memastikan pelaksanaan tindakan yang diinginkan. Ini diwujudkan melalui kebijakan, peraturan, atau perintah tertentu, dan dalam beberapa kasus, hukum digunakan untuk memastikan pelaksanaannya.

2.2.5 Pentingnya Disiplin

Sebuah organisasi atau perusahaan yang efektif harus berupaya untuk mengimplementasikan peraturan atau panduan yang akan menjadi acuan bagi

semua anggotanya, termasuk para karyawan. Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan aspek disiplin meliputi:

1. Aturan mengenai waktu kedatangan, waktu pulang, serta waktu istirahat.
2. Aturan dasar mengenai berpakaian dan perilaku saat bekerja.
3. Aturan mengenai prosedur pelaksanaan tugas dan interaksi dengan unit kerja lain.
4. Aturan yang mengatur tindakan yang diperbolehkan dan yang tidak diperbolehkan bagi para pegawai selama mereka berada di dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Ranupandoyo dan Masnan (1992), seperti yang diungkapkan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia pada tahun 2009, dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan kebijakan perusahaan harus memiliki dasar yang logis dan harus berlaku adil untuk seluruh karyawan. Selain itu, penting untuk mengkomunikasikan peraturan tersebut secara jelas kepada karyawan agar mereka memiliki pemahaman tentang larangan dan kebijakan yang berlaku.

2.2.6 Indikator disiplin kerja

Pada prinsipnya, ada banyak faktor yang dapat memengaruhi tingkat disiplin pegawai dalam sebuah organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, seperti yang dijelaskan oleh Agustini (2011) dalam Saripuddin (2016:421) termasuk tetapi tidak terbatas pada antara lain :

1. Tingkat kehadiran
Rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai di perusahaan mencerminkan jumlah kehadiran pegawai dalam menjalankan aktivitas pekerjaan.
2. Ketaatan pada atasan
Ketaatan pada atasan adalah mengikuti arahan atasan untuk mencapai hasil yang baik
3. Kesadaran bekerja
Sikap seseorang bekerja dengan baik secara sukarela, tanpa adanya tekanan atau paksaan.

4. Tanggung jawab

Kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas hasil kerjanya, penggunaan sarana dan prasarana, serta perilaku kerjanya.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan dalam variabel Disiplin Kerja adalah:

1. Tingkat kehadiran
2. Kesadaran bekerja
3. Tanggung jawab

2.3 Operator Alat Bongkar Muat

2.3.1 Pengertian Operator Alat Berat

Seorang Operator Alat Bongkar Muat adalah individu yang memiliki keterampilan dan keahlian khusus dalam mengoperasikan alat berat. Alat-alat berat ini mencakup Bulldozer, excavator, wheel loader, mobile crane, dan lain sebagainya. Seseorang yang ingin menjadi operator alat berat harus memiliki keterampilan yang lebih dari sekadar menjalankan alat tersebut; mereka juga harus dapat mengoperasikan semua fitur dan fungsi yang ada. Penggunaan alat berat semakin umum dalam berbagai industri dan layanan, dan ini dapat menimbulkan potensi risiko kecelakaan yang dapat menyebabkan kerugian baik dalam hal harta maupun kehidupan manusia. Oleh karena itu, langkah-langkah pencegahan yang tepat sangat penting untuk menghindari insiden yang tidak diinginkan. Peran operator sangat signifikan dalam proses penggunaan alat berat, terutama dalam kegiatan bongkar muat.

2.3.2 Kemampuan Operator Alat Bongkar Muat

Menjadi operator alat bongkar muat harus memahami dan memiliki kemampuan sebagai berikut:

1. Mampu mengendarai alat berat dengan keahlian yang memadai (dapat diperlihatkan dengan kepemilikan Surat Izin Mengemudi B II).
2. Operator harus memiliki lisensi atau sertifikat Surat Izin Operasi (SIO).

3. Operator harus memiliki kemampuan dasar dalam hal analisis teknis dan kemampuan diagnostik, terutama dalam bidang elektronik yang berkaitan dengan mesin-mesin alat berat.
4. Kemampuan untuk mengikuti petunjuk dengan baik dan bekerja secara kolaboratif di lapangan sangat penting.
5. Memiliki pemahaman yang baik tentang area tempat bekerja, khususnya dalam hal mengidentifikasi risiko dan bahaya yang mungkin muncul kapan saja.

2.3.3 Tugas seorang Operator Alat Bongkar Muat

Tugas dari seorang operator alat berat yaitu :

1. Sebelum mengoperasikan alat bongkar muat, operator harus melakukan pemeriksaan terhadap alat berat sesuai dengan standar dan peraturan yang berlaku, seperti memeriksa tingkat oli dan bahan bakar.
2. Ketika operator menemui masalah pada alat berat yang akan dioperasikan, segera melaporkan permasalahan tersebut kepada pengawas lapangan atau pihak yang bertanggung jawab untuk menangani masalah pada alat berat.
3. Operator harus mampu mengambil tindakan yang aman dan produktif agar peralatan dan alat berat yang digunakan tetap awet dan dapat digunakan dalam jangka waktu yang lama.
4. Operator harus memiliki kemampuan untuk menempatkan alat berat dan peralatannya di lokasi yang telah ditentukan.
5. Setelah selesai menggunakan alat berat, mesin harus dimatikan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
6. Selain itu, tugas penting lainnya adalah menjaga kebersihan diri bagi operator.

2.3.4 Pedoman Dasar Operator Alat Bongkar Muat

Untuk Agar menjadi seorang Operator Alat Bongkar Muat yang kompeten dan berpengalaman, beberapa prinsip dasar berikut perlu dipahami:

1. Ketahanan Mental, Memiliki sikap yang berani serta percaya diri. Seorang operator handal memiliki keyakinan dan kepercayaan diri bahwa dia bisa mengoperasikan alat berat tersebut. Meskipun sebenarnya memiliki kecerdasan namun Ketika tidak diimbangi dengan keberanian maka kecerdasan tidak diimbangi dengan keberanian maka kecerdasan tersebut akan hilang dan sia-sia. Dan harus terus belajar agar kemampuan dan pengalamannya semakin meningkat. Jika tidak memiliki keinginan untuk belajar, maka kemampuannya tidak akan bisa berkembang. Dan jangan pernah merasa lebih pintar dari orang lain.
2. Ketahanan Fisik, yaitu dengan menerapkan pola makan yang sehat. Makan makanan yang bergizi dan tepat waktu. Jika tidak menjaga pola makan, bisa berakibat tubuh lesu dan stamina menurun. Kondisi kemandirian menyebabkan kurang bergairah, malas, dan bisa sakit. Lalu menghindari konsumsi makanan, minuman, maupun penggunaan bahan-bahan yang bisa merugikan Kesehatan. Dengan menghindari makanan dan minuman yang merugikan tersebut, Kesehatan akan tetap terjaga serta terhindar dari masalah pencernaan. Dan meluangkan waktu untuk istirahat yang cukup. Operator alat bongkar muat yang profesional adalah mereka yang bisa mengatur waktu istirahatnya dengan baik. Dengan istirahat yang cukup maka stamina akan Kembali pulih dan siap menjalankan pekerjaan di hari esok.
3. Teknik operasional, yang pertama adalah *Safety is the first*, yang artinya keselamatan merupakan prioritas utama. Ketika memprioritaskan keselamatan maka kesuksesan kerja akan menyusul. Lalu ada *Team Work*, kerja sama tim merupakan salah satu factor penting dalam kesuksesan kerja. Lakukan Kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan Bersama sehingga mampu meningkatkan solidaritas dan keberhasilan pun tinggal menunggu waktu. Dan focus pada hasil kerja, hasil kerja harus diutamakan diutamakan dengan formalitas. Operator alat bongkar muat

harus mampu memikirkan hasil kerja dan bukan berpikir bahwa yang penting tugas sudah diselesaikan sesuai dengan intruksi yang diberikan.

2.3.5 Indikator Operator Alat Bongkar Muat

Indikator variabel untuk Operator Alat Bongkar Muat adalah Parameter atau ukuran yang digunakan untuk mengukur kinerja dan keberhasilan operator alat bongkar muat dalam melakukan tugas mereka. Berikut adalah beberapa indikator variabel Operator Alat Bongkar Muat:

1. Produktivitas

Jumlah pekerjaan atau material yang dapat diselesaikan oleh operator dalam satu waktu tertentu, misalnya jumlah tanah atau sesuatu yang dapat diangkut dalam satu jam

2. Efisiensi bahan bakar

Tingkat konsumsi bahan bakar alat berat dalam menjalankan tugasnya, semakin rendah tingkat penggunaan bahan bakar, maka semakin efisien operator tersebut.

3. Keselamatan

Angka insiden atau kecelakaan yang terjadi selama operator bekerja dengan alat berat. Operator yang lebih aman akan memiliki jumlah insiden yang lebih rendah.

4. Ketetapan material dan penempatan material

Kemampuan operator untuk mengukur dan menempatkan material atau alat berat dengan akurat pada lokasi yang ditentukan

5. Waktu operasional

Jumlah waktu yang dihabiskan operator dalam mengoperasikan alat berat. Waktu operasional yang efektif dapat menunjukkan kinerja yang baik.

6. Waktu respons

Lamanya waktu yang dibutuhkan operator untuk merespons permintaan atau perubahan tugas.

7. Pemeliharaan alat berat

Kualitas perawatan dan pemeliharaan yang dilakukan oleh operator terhadap alat berat. Operator yang baik akan menjaga alat berat dalam kondisi optimal.

8. Kualitas hasil kerja

Kualitas dari pekerjaan yang dilakukan oleh operator alat berat, misalnya ketetapan galian atau penumpukan material.

9. Keterampilan teknis

Tingkat keahlian operator dalam mengoperasikan alat berat, termasuk kemampuan untuk mengatasi situasi yang kompleks.

10. Efisiensi waktu

Seberapa efisien operator dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan dalam variabel Operator Alat Berat adalah:

1. Produktivitas
2. Efisiensi bahan bakar
3. Keselamatan
4. Ketetapan material dan penempatan material
5. Waktu operasional
6. Pemeliharaan alat berat (Bongkar Muat)
7. Keterampilan teknis
8. Efisiensi waktu

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Daftar Penelitian Yang telah Dilakukan

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Yang digunakan	Hasil Penelitian
1.	Anggit Julio Herlambang (2019)	Pengaruh Kinerja Operator dan Peralatan Bongkar	Operator (X1)	Kinerja operator berpengaruh signifikan secara

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Yang digunakan	Hasil Penelitian
		Muat Terhadap Produktivitas Handling Petikemas Di Terminal PT. BJTI Port	Peralatan Bongkar Muat (X2) Produktivitas Handling Petikemas (Y)	parsial terhadap produktifitas handling petikemas PT.BJTI dengan signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh kinerja operator secara parsial terhadap handling petikemas di PT BJTI ” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima. Artinya semakin baik kinerja operator maka produktifitas handling petikemas akan meningkat
2.	Sirilius Liko (2019)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatahn Kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) Pengaruh disiplin Kerja (X2)	Dari kedua variabel yaitu Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Kedisiplinan Kerja. Disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh yang lebih signifikan atau

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Yang digunakan	Hasil Penelitian
		PT.Pelanbuhan Indonesia III (Persero) Subdivisi properti dan aneka usaha regional Jawa Timur	Produktivitas Karyawan (Y)	dominan terhadap produktivitas kerja. Ini berarti bahwa peningkatan disiplin kerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.
3	Nia Fadilah (2020)	Pengaruh Komitmen Organisasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan pada PT Mitra Beton Mandiri Pekanbaru	Komitmen Organisasi (X1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) Produktivitas Karyawan (Y)	Dalam konteks pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas di PT. Mitra Beton Mandiri, dapat diamati bahwa nilai t hitung adalah 4,930. Nilai ini melebihi t tabel yang bernilai 1,981, dan tingkat signifikansi adalah 0,000, yang tetap lebih rendah dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan di PT. Mitra

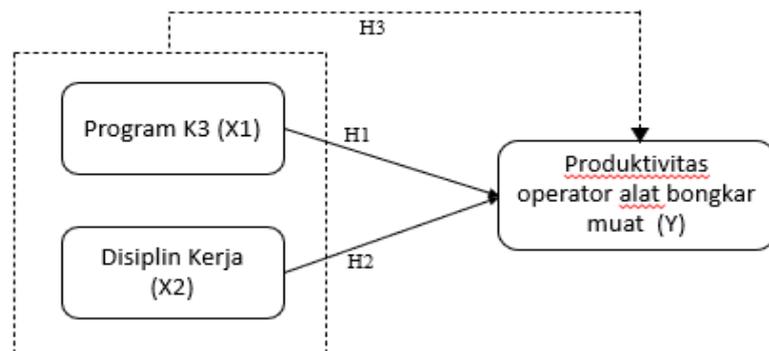
No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Yang digunakan	Hasil Penelitian
				Beton Mandiri Pekanbaru.
4.	Irfan Luthfi (2021)	Pengaruh Motivasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap produktivitas pekerja preservasi jalan BTS. Kota Dumai-Duri dalam kota Dumai	Motivasi kerja (X1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y)	Terdapat pengaruh motivasi, keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap produktivitas pekerja. Maka diketahui bahwa keselamatan dan Kesehatan kerja memberikan pengaruh besar terhadap produktivitas kerja
5.	Beny Agus Setiono (2018)	Pengaruh Budaya K3 dan Iklim K3 Terhadap kinerja karyawan PT.Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur	Budaya K3 (X1) Iklim K3 (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Budaya keselamatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Pelindo III (PERSERO) Provinsi Jawa Timur. Budaya keselamatan PT. Pelindo III (PERSERO) Provinsi Jawa Timur

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Yang digunakan	Hasil Penelitian
				yang kuat akan membawa dampak terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dengan penerpan keselamatan kerja yang tinggi
6	Amril, Jerry M Logahan (2016)	Pengaruh pelayanan kapal, peralatan bongkar muat dan operator bongkar muat terhadap kinerja terminal petikemas di JICT Tanjung Priok	Pelayanan Kapal (X1) Peralatan Bongkar Muat(X2) Operator Bongkar Muat (X3) Kinerja Terminal (Y)	Ada pengaruh positif yang signifikan antara pelayanan kapal dan kinerja. Dengan kata lain, terdapat hubungan positif searah antara pelayanan kapal dan kinerja terminal petikemas di JICT Tanjung Priok. Artinya, jika kualitas pelayanan kapal meningkat, maka kinerja terminal petikemas di JICT Tanjung Priok juga akan

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Yang digunakan	Hasil Penelitian
				meningkat, dan sebaliknya, jika kualitas pelayanan kapal menurun, kinerja terminal petikemas juga akan mengalami penurunan.
7	Friska Ayu, Denis Firdita K, Muslikha Nourma R (2019)	Pengaruh Program K3 terhadap produktivitas kerja pada operator alat berat di PT. BJTI Kota Surabaya	Program K3 (X) Produktivitas Kerja (Y)	Ada hubungan antara program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan produktivitas kerja operator alat berat di PT BJTI, karena pekerja yang mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi adalah mereka yang percaya bahwa program K3 di PT BJTI telah disosialisasikan dengan baik kepada mereka.

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Yang digunakan	Hasil Penelitian
8	Monica Rena Septami	Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian logistik PT. Indola Karya Perkasa, Tnggerang	K3 (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan kerja dan kesehatan di tempat kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang bagus dan sesuai SOP.

2.5 Kerangka Berpikir



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Data Diolah Sendiri

Keterangan

_____ : Pengaruh secara Parsial

.....: Pengaruh secara Simultan

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban awal yang diasumsikan dan harus diuji lebih lanjut untuk memastikan kebenarannya. Ini didasarkan pada rumusan masalah, landasan teori, dan tujuan penelitian. Oleh karena itu, peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga bahwa Program K3 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas operator alat bongkar muat di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia

H2 : Diduga bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas operator alat bongkar muat di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia

H3 : Diduga bahwa Program K3 dan Disiplin Kerja (Simultan) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas operator alat bongkar muat di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini masuk dalam ranah studi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan menginvestigasi dua variabel, yakni variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah program K3 dan tingkat disiplin kerja. Sedangkan variabel dependen adalah produktivitas operator alat bongkar muat. Penelitian ini merupakan survei, yang merupakan pendekatan untuk mengumpulkan informasi atau data mengenai fenomena yang terjadi di lapangan. Pendekatan survei digunakan untuk menghimpun informasi dari lokasi yang alami, bukan yang diciptakan, melalui proses seperti pengisian kuisioner, tes, atau wawancara terstruktur. Jenis penelitian survei ini merupakan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan variabel independen dan variabel dependen. Metode kuantitatif adalah sebuah metode penelitian yang berakar pada filsafat positivisme dan digunakan untuk menginvestigasi populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan melalui instrumen penelitian, kemudian dianalisis secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono 2018:8).

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Salah satu tahap pada penelitian ini yaitu menetapkan target yang akan dicermati dari keluasan populasi. Populasi yakni suatu yang ditetapkan oleh para peneliti untuk dipahami dan diambil determenasinya untuk mengetahui lokasi yang terdiri dari suatu objek yang memiliki

kuantitas dan sifat . Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia yang berjumlah 300 karyawan.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari subjek atau objek yang mewakili populasi (Iwan Hermawan, 2019). Dalam penelitian ini sampel menggunakan rumus Slovin (Sujarweni, 2015), yang disajikan sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = jumlah anggota sampel

N = jumlah anggota populasi

e = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

dari rumus diatas, maka diperoleh hasil berikut:

$$n = \frac{n}{1+(n \cdot e^2)} = \frac{300}{1+(300 \cdot 0,1^2)} = \frac{300}{1+3} = \frac{300}{4} = 75$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, 75 responden dari karyawan yang diambil untuk penelitian ini. Dalam penelitian ini digunakan teknik *probability sampling* dengan random sampling yaitu mengambil sampel dari populasi yang diambil secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Iwan Hermawan, 2019).

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Pengumpulan Data

1. Observasi

Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2015) Observasi adalah dari metode psikologis dan biologis untuk tersusunya dari suatu mode yang kompleks maupun mode yang terstruktur. Mode dari pengamatan dan biologis untuk tersusunya dari suatu mode yang kompleks maupun terstruktur. Mode sari pengamatan dan

pengetahuan yakni mode yang terpenting.

2. Kuisisioner

Menurut Sugiono (2016) Kuisisioner adalah sebagai teknik pengumpulan data dengan membagikan angket tertulis pada responden guna dimintai jawaban atau tanggapan saat melakukan penelitian. Teknik pengumpulan data yang terdapat pada kuisisioner dapat diukur dari adanya variabel agar sesuai dengan apa yang diharapkan dari responden. Melalui wujud interaksi kontak antara responden dan peneliti maka tentu terciptanya keadaan yang pantas sampai para responden dapat membagikan data yang obyektif dan cepat dengan secara sukarela. Dalam skala pengukurannya, peneliti mengenakan skala likert. Skala likert diperlukan guna memperkirakan pendapat, rekognisi dan perbuatan seseorang akan kesenjangan sosial. Setiap responden dapat mengisikan pada tiap respons dari setiap pernyataan yang telah disediakan oleh peneliti dengan tahapan distingsi mulai yang sangat negatif hingga sangat positif.

Tingkatkan dari skala likert yang dipergunakan pada penelitian ini yaitu : (1) Sangat Setuju (SS) = Skor 4; (2) Setuju (S) diberikan skor 3; (3) Tidak Setuju (TS) diberikan skor 2; (4) Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan skor 1

3.4 Teknik Analisis Data

3.4.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Pengujian Validitas data bertujuan untuk menentukan apakah suatu kuesioner memiliki nilai sah atau tidaknya. Sebuah kuesioner dianggap valid jika data yang terkumpul dari kuesioner tersebut sejalan dengan data yang sebenarnya terjadi

pada objek yang sedang diselidiki (Sugiyono, 2015:121).

Uji Validitas melibatkan perbandingan antara nilai perhitungan untuk setiap item pertanyaan dengan yang terdapat dalam kolom. *corrected item-total correlation*, dengan *product moment* dengan mencari *degree of freedom (df)* = $N - K$, dalam hal ini N adalah jumlah sampel, dan K adalah jumlah variabel independen penelitian. Jika dihitung $> r$ product moment, dan bernilai positif maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sebuah metode yang digunakan untuk mengevaluasi kuisioner yang mencerminkan variabel atau konstruk tertentu. Sebuah kuisioner dianggap memiliki reliabilitas atau keandalan jika jawaban seseorang terhadap pernyataan-pernyataan dalamnya konsisten atau tetap stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:124) dalam uji reliabilitas SPSS yakni dengan uji statistik Cronbach Alpha. Hasilnya jika suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah syarat statistik yang perlu dipenuhi ketika menganalisis regresi linear berganda berdasarkan metode OLS (Ordinary Least Square). Untuk analisis regresi yang tidak menggunakan OLS, persyaratan asumsi klasik tidak diperlukan. Misalnya, regresi logistik atau regresi ordinal. Penggunaan metode OLS dalam regresi dapat berfungsi sebagai alat estimasi yang tidak bias jika mematuhi prinsip Best Linear Unbiased Estimation (BLUE). Oleh karena itu, diperlukan pengujian asumsi klasik pada

model yang telah dirumuskan, yang mencakup pengujian normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan linearitas.

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menentukan apakah nilai residual dari sebuah model regresi memiliki distribusi yang normal atau tidak. Pada dasarnya, model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Oleh karena itu, uji normalitas ini tidak dilakukan pada setiap variabel, melainkan pada nilai residual. Kesalahan umum yang terjadi adalah saat melakukan uji normalitas untuk setiap variabel, padahal yang perlu diuji adalah distribusi dari nilai residual. Terdapat dua metode untuk menentukan apakah nilai residual tersebut memiliki distribusi yang normal atau tidak, yaitu dengan menggunakan analisis grafis dan menerapkan uji statistik sebagai dasar untuk pengambilan keputusan.

- a. Jika titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, atau jika histogram menunjukkan pola distribusi yang mirip dengan distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menjauhi diagonal dan tidak mengikuti arah diagonal, atau jika histogram tidak menunjukkan pola distribusi yang mirip dengan distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- c. Atau, dalam uji Kolmogorov-Smirnov, jika hasilnya menunjukkan tingkat signifikansi di atas 0,05, ini mengindikasikan bahwa data tersebut memiliki distribusi yang normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi antar variabel independen (Ghozali 2016:105).

Model Regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen. Jika ada koneksi maka terdapat problem multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:106), untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dalam analisis regresi, dapat digunakan pengukuran dengan melihat nilai-nilai TOL (Toleransi) dan VIF (Varian Inflation Factor). Nilai cut-off yang sering digunakan untuk mengindikasikan adanya multikolinieritas adalah ketika nilai toleransi (TOL) kurang dari atau sama dengan 0,1, atau nilai VIF (Varian Inflation Factor) lebih dari atau sama dengan 10. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian multikolinieritas adalah:

- a. H_0 : $VIF > 10$, terdapat multikolinieritas
- b. H_1 : $VIF < 10$, tidak terdapat multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari dilakukannya pengujian ini adalah untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Cara untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat di deteksi dengan memeriksa apakah terdapat pola tertentu pada dispersi antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah tidak dapat di prediksi dan sumbu X adalah residual yang diperiksa ($Y \text{ Prediksi} - Y \text{ Aktual}$). Dengan menggunakan dasar analisis sebagai berikut:

- a. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, menyempit kemudian melebar) maka hal ini menandakan telah terjadi heteroskedastisitas
- b. Jika tidak ada yang jrlas dan titik-titik pada sumbu Y maka berdistribusi di atas dan di bawah nol, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali 2016:142)

3.4.3 Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Analisis regresi sering digunakan untuk mengetahui ke arah mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali 2018).

Analisis regresi digunakan untuk menggambarkan garis yang meunjukkan arah Analisis ini berguna untuk menguji korelasi antara variabel dan digunakan untuk melakukan prediksi. Penggunaan analisis ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan prediktif dan memahami korelasi antara dua variabel ataulebih. Secara khusus, tujuannya adalah untuk mengidentifikasi pola hubungan yang belum sepenuhnya dipahami sebelumnya. Dalam penelitian ini, model persamaan yang digunakan dalam analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Minat Beli

a = Koefisien Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X₁ = Variabel Lokasi

X₂ = Variabel Harga

X_3 = Variabel Prospek
 X_4 = Variabel Promosi
 e = Standart Error

3.4.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dengan sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu, berarti variabel bebas menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah adanya bias jumlah variabel independen, sehingga R^2 pasti akan meningkat terlepas dari apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, banyak peneliti merekomendasikan penggunaan nilai R^2 saat mengevaluasi model regresi terbaik. (Ghozali 2016:97)

3.4.5 Uji t (Parsial)

Pada dasarnya, uji t-statistik mengukur sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen secara individual (Ghozali 2016:88). Dalam penelitian ini, kita menguji pengaruh variabel independen (X) secara terpisah, yang mencakup Program K3 (X1) dan Disiplin Kerja (X2), terhadap perubahan nilai variabel dependen (Y), yaitu Produktivitas Operator Alat Bongkar Muat (Y).

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

3.4.6 Uji f (Simultan)

Pada prinsipnya, tujuan pengujian F-statistik adalah untuk menentukan apakah semua variabel independen yang telah dimasukkan ke dalam model memiliki keterkaitan dengan variabel dependen (Ghozali, 2016, 179). Penelitian ini menguji bagaimana variabel bebas (X), yang melibatkan Program K3 (X1) dan Logistik (X2), berdampak secara bersamaan pada perubahan nilai variabel dependen (Y), yaitu Produktivitas Operator Alat Berat (Y). H0 akan diterima jika nilai F hitung kurang dari F tabel dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05, sedangkan H0 akan ditolak jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05.

3.5 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, instrumen penelitian berbentuk angket atau kuisisioner dengan skala Likert yang disusun oleh peneliti digunakan. Seperti yang disebutkan oleh Suharsimi Arikunto (2003) seperti yang dikutip dalam buku Iwan Hermawan (2019), "Instrumen penelitian memiliki peran yang penting dan berperan strategis dalam penelitian, karena penelitian dipengaruhi oleh instrumen yang digunakan". Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah angket atau kuisisioner yang menghasilkan skor seperti berikut:

- SS : Sangat setuju skor 4
- S : Setuju skor 3
- TS : Tidak setuju skor 2
- STS : Sangat tidak setuju skor 1

3.6 Definisi Operasional

Menurut Dr. H. Nizamuddin dkk (2021), "Definisi operasional adalah definisi berdasarkan keunikan yang dapat diamati dari yang sudah didefinisikan". Menurut Sugiyono (2015), "Definisi operasional adalah atribut,

karakteristik, atau nilai objek yang memiliki variasi tertentu yang telah diputuskan peneliti untuk diteliti sebelum menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini digunakan dua variabel sebagai objek penelitian sebagai berikut:

1. Independen variabel (X)

Adalah variabel bebas yang dapat mempengaruhi variabel terikat yaitu *dependen*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja

2. Dependen variabel (Y)

Adalah variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu *independen*. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Produktivitas Operator Alat Bongkar Muat

Definisi operasional dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut John Howard Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) adalah Pendekatan Untuk Mencegah cedera dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan. Ini melibatkan upaya untuk menghilangkan risiko dan bahaya yang ada di tempat kerja, serta mempromosikan kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan dalam variabel Kesehatan dan Keselamatan kerja adalah:

- a. Pembiayaan Perawatan Kesehatan
- b. Pelayanan Kesehatan
- c. Perlengkapan dan peralatan perlindungan diri

2. Disiplin Kerja

Menurut Terry (2002) dalam (Manajemen Sumber Daya Manusia 2009), Disiplin adalah alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakan disiplin

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan dalam variabel Disiplin Kerja adalah:

- a. Tingkat kehadiran
- b. Kesadaran bekerja
- c. Tanggung jawab

3. Produktivitas Operator Alat Bongkar Muat

Operator Alat Bongkar Muat adalah orang yang memiliki keterampilan dan keahlian khusus dalam mengemudikan atau mengendalikan alat berat. Beberapa alat berat tersebut antara lain, Bulldozer, excavator, Wheel loader, mobile crane, dan lain sebagainya.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan dalam variabel Operator Alat Berat adalah:

- a. Produktivitas
- b. Efisiensi bahan bakar
- c. Keselamatan
- d. Ketetapan material dan penempatan material
- e. Waktu operasional
- f. Pemeliharaan alat berat
- g. Keterampilan teknis
- h. Efisiensi waktu

3.7 Sumber Data

Sumber data untuk penelitian ini adalah :

1. Data primer

Menurut Siyoto & Sodik (2015) “Data primer diperoleh langsung dari sumber data dengan menggunakan teknik seperti observasi, wawancara, dan penyebaran kuisioner.” Data primer penelitian ini adalah penyebaran kuisioner tentang kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Data sekunder

Menurut Siyoto & Sodik (2015) “Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber yang tersedia seperti buku, laporan, jurnal, artikel, dan lain-lain.” Data sekunder penelitian ini adalah informasi yang diperoleh dari berbagai sumber yang berkaitan dengan topik penelitian berupa buku dan jurnal

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia

3.1.1 Sejarah singkat PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia

PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI) merupakan salah satu anak perusahaan PT Pelabuhan Indonesia III yang dimana perusahaan milik negara operator layanan pelabuhan. PT BJTI didirikan dan mulai beroperasi sebagai terminal pelabuhan operator sejak awal Januari 2002. Pendirian PT BJTI dilakukan oleh Spin Off dari salah satu unit usaha PT Pelabuhan Indonesia Cabang III Pelabuhan Tanjung Perak dikenal sebagai Divisi Bisnis Terminal (DUTS) dengan fokus komersial pada layanan cargo dan container handling terminal umum. DUTS telah beroperasi sejak tahun 1974. Dan bergerak dalam bidang pengelolaan terminal dan peti kemas baik di dalam negeri maupun internasional.

PT BJTI didirikan pada tahun 2002 dan diberi kepercayaan untuk mengelola Terminal Berlian Tanjung Perak Surabaya dan Terminal Peti Kemas. Sebagai operator pelabuhan, PT BJTI telah dipercaya oleh banyak perusahaan Indonesia dan negara asing dalam pengelolaan peti kemas, Pelabuhan Internasional, Peti Kemas Domestik, Terminal Curah Kering, layanan intermoda dan lain-lain yang mendukung bongkar muat (BJTI, 2012). Saat ini PT Berlian Jasa Terminal Indonesia memiliki beberapa anak perusahaan antara lain yaitu PT. Berkah Machine Lift (PT. BIMA), PT. Terminal Curah Semarang (PT. TCS), PT. Nilam Utara (PT. TNU), PT. Prima Citra Nutrino (PT. PCN), PT. Energi Manyar Sejahtera (PT. EMS), PT. Pelindo Energi Logistik (PT. PEL), PT. Pelindo Property Indonesia (PT. PPI), PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera (PT. BKMS),

SPSS. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis program K3 dan disiplin kerja terhadap produktivitas operator bongkar muat di PT Berlian Jasa Terminal Indonesia dengan cara menyebarkan kuesioner yang berisi pernyataan berupa Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3), disiplin Kerja dan Produktivitas Operator Alat Bongkar Muat. Model kuesioner yang diebarkan menggunakan skala 1 sampai 4.

Skala kuesioner diberikan dan disebarakan pada responden pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia sesuai dengan kebutuhan yaitu sebanyak 75 orang. Kemudian dari hasil jawaban responden mengenai program K3, disiplin kerja dan produktivitas dimasukkan kedalam tabel rekapitulasi agar bisa dilakukan pengujian

3.3 Karakteristik Responden

3.3.1 Klasifikasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan ke dalam kategori sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
1.	Laki-Laki	70	93%
2.	Perempuan	5	7%

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Dari data yang diperoleh dari responden sesuai dengan klasifikasi jenis kelamin seperti yang terlihat dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden laki-laki adalah 70 orang (93%), sementara jumlah responden perempuan adalah 5 orang (7%)

3.3.2 Klasifikasi Berdasarkan Umur

Berdasarkan umurnya, jumlah responden pada penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Klarifikasi Umur

No.	Umur	Jumlah	Persentase %
1.	25-35	50	67%

2.	36-45	23	31%
3.	>45	2	3%
Total		75	100%

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berikut perolehan hasil data yang didapatkan pada responden sesuai klasifikasi umur pada table diatas dapat ditemukan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia 25-35 tahun yaitu sebanyak 50 orang (67%), kemudian disusul responden pada berusia 36-45 tahun sebanyak 23 orang (31%) dan pada responden usia diatas 45 tahun sebanyak 2 orang (3%)

3.4 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini akan menunjukkan data kuesioner berupa frekuensi jumlah responden yang mengevaluasi bentuk pernyataan. Pada penelitian ini jumlah responden dengan total 75 untuk mendapatkan informasi tentang hubungan setiap variabel yang akan diteliti. Maka dari data deskriptif itu, untuk mengetahui masing-masing variabel independen tersedia pada tabel berikut :

3.4.1 Variabel Program K3 (X1)

Pada penelitian ini variabel program K3 memiliki 7 item pernyataan yang diajukan kepada responden. Kemudian berikut hasil penelitian responden terhadap variabel program K3 (X1) :

Tabel 4.3 Deskripsi Data X1

No.	Pernyataan	Skala Nilai				Total
		STS	TS	S	SS	
1.	Perusahaan memberikan dukungan atau	4 (5%)	12 (16%)	13 (17%)	46 (61%)	75 (100%)

No.	Pernyataan	Skala Nilai				Total
		STS	TS	S	SS	
	subsidi tambahan untuk perawatan kesehatan yang berkaitan dengan pekerjaan					
2.	Perusahaan menyediakan fasilitas perawatan kesehatan untuk para pekerja yang mengalami cedera atau sakit terkait pekerjaan	9 (12%)	5 (7%)	15 (20%)	46 (61%)	75 (100%)
3.	Menerima pelatihan tentang penggunaan dan peralatan penggunaan perlindungan diri (APD) yang sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang diberikan	7 (9%)	4 (5%)	36 (48%)	28 (37%)	75 (100%)
4.	Peralatan dan perlindungan diri (APD) yang diberikan berfungsi dengan baik dan dapat diandalkan sesuai dengan fungsinya	5 (7%)	6 (8%)	31 (41%)	33 (44%)	75 (100%)
5.	Tingkat kenyamanan saat menggunakan peralatan APD dalam jam bekerja	3 (4%)	6 (8%)	43 (57%)	23 (31%)	75 (100%)
6.	Merasa terbantu dengan adanya peralatan dan perlindungan diri	4 (5%)	4 (5%)	35 (47%)	32 (43%)	75 (100%)

No.	Pernyataan	Skala Nilai				Total
		STS	TS	S	SS	
	(APD) dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang beresiko tinggi					
7.	Perusahaan memberikan informasi tentang prosedur penggunaan dan perawatan peralatan perlindungan diri (APD) dengan jelas dan mudah dipahami	6 (8%)	5 (37%)	36 (48%)	28 (37%)	75 (100%)

Sumber: Data diolah peneliti 2023

3.4.2 Variabel Disiplin Kerja (X2)

Dalam penelitian ini, terdapat tiga pernyataan yang terkait dengan variabel disiplin kerja yang diajukan kepada responden. Kemudian, berikut adalah hasil respons yang diberikan oleh responden terhadap variabel disiplin kerja (X2):

Tabel 4. 3 Deskripsi Data X2

No.	Pernyataan	Skala Nilai				Total
		STS	TS	S	SS	
1.	Hadir tepat waktu 15 menit sebelum jam masuk dan absen	2 (3%)	3 (4%)	28 (37%)	27 (36%)	75 (100%)
2.	Merasa bahwa kesadaran kerja dan disiplin kerja saling terkait erat	2 (3%)	13 (17%)	25 (33%)	35 (47%)	75 (100%)

No.	Pernyataan	Skala Nilai				Total
		STS	TS	S	SS	
	dan menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan pekerjaan					
3.	Selalu menghargai tanggung jawab sebagai karyawan dan berusaha memberikan kontribusi terbaik bagi kesuksesan tim dan organisasi perusahaan.	3 (4%)	5 (7%)	37 (49%)	30 (40%)	75 (100%)

Sumber: Data diolah peneliti 2023

3.4.3 Variabel Produktivitas (Y)

Dalam penelitian ini, variabel disiplin kerja diukur dengan menggunakan 3 pernyataan yang diberikan kepada responden. Selanjutnya, berikut hasil dari penelitian terhadap variabel produktivitas (Y):

Tabel 4.5 Deskripsi Data Y

No.	Pernyataan	Skala Nilai				Total
		STS	TS	S	SS	
1.	Perusahaan berkomitmen untuk terus meningkatkan produktivita operetor alat bongkar muat dan mencari cara untuk mengoptimalkan proses kerja	6 (8%)	7 (9%)	37 (49%)	25 (33%)	75 (100%)

No.	Pernyataan	Skala Nilai				Total
		STS	TS	S	SS	
2.	Perusahaan memiliki kebijakan yang mendukung penghematan bahan bakar pada operasi alat bongkar muat	3 (4%)	3 (4%)	46 (46%)	23 (31%)	75 (100%)
3.	Saya percaya bahwa keselamatan di tempat kerja merupakan prioritas utama dan mendukung produktivitas yang lebih baik.	2 (3%)	12 (16%)	29 (39%)	32 (43%)	75 (100%)
4.	Memiliki pengetahuan yang cukup tentang material yang saya tangani termasuk berat, tekstur, dan karakteristik khususnya	3 (4%)	13 (17%)	29 (39%)	30 (40%)	75 (100%)
5.	Jadwal shift kerja yang ditetapkan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan memungkinkan untuk tetap produktif	3 (4%)	6 (8%)	23 (31%)	43 (57%)	75 (100%)
6.	Pergantian operator alat bongkar muat diatur dengan baik untuk memastikan kelancaran pekerjaan dan efisiensi dalam operasi	2 (3%)	9 (12%)	35 (47%)	29 (39%)	75 (100%)

No.	Pernyataan	Skala Nilai				Total
		STS	TS	S	SS	
7.	Perusahaan memiliki kebijakan yang tepat terkait pergantian operator untuk menjaga produktivitas di tempat kerja.	4 (5%)	8 (11%)	35 (47%)	28 (37%)	75 (100%)
8.	Perusahaan memiliki standart waktu operasional yang realistis dan sesuai dengan jenis pekerjaan yang ditangani	7 (9%)	7 (9%)	39 (52%)	22 (29%)	75 (100%)
9.	Mendapatkan informasi yang jelas tentang waktu operasional yang ditetapkan untuk tugas dan pekerjaan yang akan diselesaikan	6 (8%)	8 (11%)	37 (49%)	24 (32%)	75 (100%)
10.	Alat berat yang dioperasikan mendapatkan pemeliharaan rutin secara teratur untuk memastikan kinerja tetap optimal	3 (7%)	5 (7%)	34 (45%)	33 (44%)	75 (100%)
11.	Ketika ada masalah atau kerusakan pada alat berat, perusahaan merespons dengan cepat untuk memperbaiki dan mengembalikan	2 (3%)	5 (7%)	46 (61%)	22 (29%)	75 (100%)

No.	Pernyataan	Skala Nilai				Total
		STS	TS	S	SS	
	alat berat ke kondisi yang baik					
12.	Memiliki pemahaman yang baik tentang mekanisme sistem dan fungsi keseluruhan pada alat berat yang ditangani	3 (4%)	5 (7%)	36 (48%)	31 (41%)	75 (100%)
13.	Berusaha memanfaatkan waktu dengan efisien selama operasi alat bongkar muat	4 (5%)	6 (8%)	39 (52%)	26 (35%)	75 (100%)
14.	Merasa puas dapat menyelesaikan tugas sesuai bahkan sebelum target waktu yang ditetapkan	3 (4%)	6 (8%)	36 (48%)	30 (40%)	75 (100%)

Sumber: Data diolah peneliti 2023

3.5 Analisis Data

3.5.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pada data primer yang digunakan penelitian ini yaitu menggunakan penyebaran kuesioner kepada 75 responden pekerja di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan tiap butir pernyataan dalam kuesioner Dengan menggunakan perhitungan r hitung dan nilai r tabel untuk setiap pernyataan serta mengolah data dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 25.

1. Uji Validitas Variabel Program K3 (X1)

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS, jumlah perolehan validitas variabel Program K3 (X1) dapat ditemukan pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Program K3(XI)

Item	r-hitung	r-tabel	keterangan
X _{1.1}	0,474	0,227	VALID
X _{1.2}	0,688	0,227	VALID
X _{1.3}	0,528	0,227	VALID
X _{1.4}	0,549	0,227	VALID
X _{1.5}	0,625	0,227	VALID
X _{1.6}	0,503	0,227	VALID
X _{1.7}	0,615	0,227	VALID

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Dalam penelitian ini variabel program K3 memiliki 7 pernyataan yang dimana pada setiap pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$. Perolehan hasil olah data SPSS pada uji validitas variabel K3(X1) kuesioner penelitian ini dapat disimpulkan pada tabel diatas bahwa, diketahui seluruh nilai r-hitung setiap item pernyataan lebih besar dari r-tabel 0,227. Maka kuesioner pada penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Hasil pengolahan data dengan menggunakan perangkat lunak SPSS menghasilkan total akuisisi data, dan uji validitas variabel Disiplin Kerja (X2) dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{2.1}	0,876	0,227	VALID
X _{2.2}	0,868	0,227	VALID
X _{2.3}	0,815	0,227	VALID

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Dalam penelitian ini, variabel disiplin kerja memiliki tiga pernyataan, dan pada setiap pernyataan, nilai r-hitung lebih besar daripada nilai r-tabel (0,227). Hasil pengolahan data SPSS untuk uji validitas variabel disiplin kerja (X2) dalam kuesioner penelitian ini dapat disimpulkan dari tabel di atas bahwa seluruh nilai r-hitung untuk setiap pernyataan melebihi nilai r-tabel (0,227). Oleh karena itu, kuesioner dalam penelitian ini dianggap valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

3. Uji Validitas Variabel Produktivitas Alat Bongkar Muat (Y)

Dari pengolahan data yang dilakukan melalui program SPSS, ditemukan total jumlah hasil, dan uji validitas variabel Produktivitas (Y) tersedia dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Produktivitas Alat Bongkar Muat (Y)

Item	r-hitung	r-tabel	keterangan
Y ₁	0,538	0,227	VALID
Y ₂	0,581	0,227	VALID
Y ₃	0,645	0,227	VALID
Y ₄	0,527	0,227	VALID
Y ₅	0,450	0,227	VALID
Y ₆	0,409	0,227	VALID
Y ₇	0,464	0,227	VALID
Y ₈	0,473	0,227	VALID
Y ₉	0,492	0,227	VALID
Y ₁₀	0,617	0,227	VALID
Y ₁₁	0,450	0,227	VALID
Y ₁₂	0,514	0,227	VALID
Y ₁₃	0,334	0,227	VALID
Y ₁₄	0,439	0,227	VALID

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Dalam penelitian ini variabel produktivitas memiliki 14 pernyataan yang dimana pada setiap pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa $R_{hitung} > R_{tabel}$. Perolehan hasil olah data SPSS pada uji validitas variabel produktivitas (X2) kuesioner penelitian ini dapat disimpulkan pada tabel diatas bahwa, diketahui seluruh

nilai r -hitung setiap item pernyataan lebih besar dari r -tabel 0,227. Maka kuesioner pada penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas maka pada tahap selanjutnya, yaitu melakukan uji reliabilitas. Berikut nilai cronbach alpha pada tiap variabel:

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha's	Kriteria	Keterangan
Program K3	0,653	0,60	RELIABEL
Disiplin kerja	0,829	0,60	RELIABEL
Produktivitas	0,763	0,60	RELIABEL

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan perolehan hasil yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan olah data SPSS pada uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha's* pada setiap variabel lebih besar dari 0,60. Maka dapat dikatakan pada penelitian ini kuesioner dapat dinyatakan reliabel sehingga bisa dilanjutkan ke tahap uji analisis berikutnya.

4.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dikerjakan sebelum melakukan uji regresi linier berganda. Uji asumsi klasik digunakan untuk memperoleh hasil regresi yang bisa dipertanggung jawabkan serta mempunyai hasil yang tidak bisa diubah. Berikut uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.10 Hasil Pengujian Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.24121750
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.039
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas dapat dilihat nilai pada metode *kolmogorov-smirnov* didapatkan hasil sebesar 0,200 yang artinya data tersebut terdistribusi normal. Ini karena jika nilai Asymp.sig. lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal begitu pula sebaliknya.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11 Hasil Pengujian Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic		
	Tolerance	VIF	Keterangan
K3	0.622	1.608	Tidak Terjadi
Disiplin Kerja	0.622	1.608	Multikolinearitas

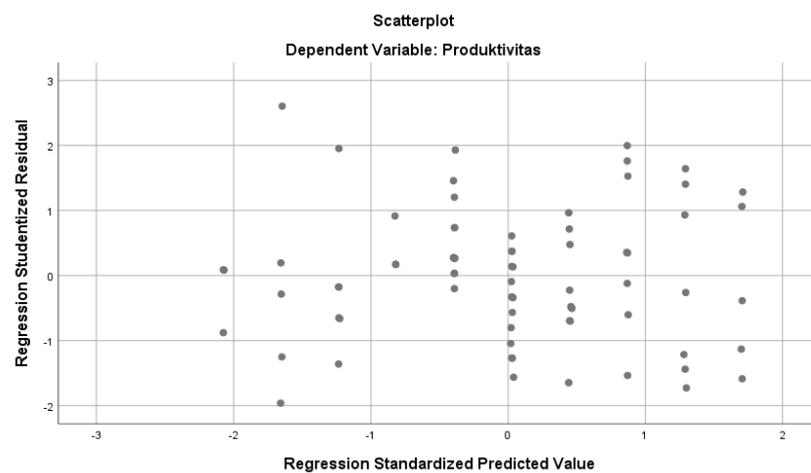
Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui pada variabel K3 (X1) nilai VIF sebesar 1,608 lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance

sebesar 0,622 lebih besar dari 0,10. Kemudian pada variabel disiplin kerja (X2) nilai VIF sebesar 1,608 lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance sebesar 0,622 lebih besar dari 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel independent pada penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.12 Hasil Pengujian Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah peneliti 2023

Perolehan yang di hasilkan oleh peneliti pada hasil uji heteroskedastisitas penelitian ini dapat dilihat dari grafik pola scatter plot pada olah data SPSS. Berdasarkan grafik diatas menunjukkan perolehan hasil titik penyebaran tidak membentuk gelombang serta titik menyebar diatas serta dibawah 0 pada sumbu Y maka dapat diambil kesimpulan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5.3 Uji Regresi Linear Berganda

Sesudah melakukan uji asumsi klasik dan semua pengujian terbukti layak, maka tahap selanjutnya ialah dengan melakukan uji analisis regresi berganda. Pada penelitian ini, analisis regresi linier berganda dipergunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersamaan antara

variabel program K3 (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas operator alat berat (Y). Model persamaan regresi linear pada penelitian ini dapat dilihat melalui tabel coefficients dari hasil olahan data SPSS seperti berikut :

Tabel 4.13 Hasil Pengujian Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients^a						
		Unstandardized		Standardize			Collinearity	
		Coefficients		d			Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Toleranc	VIF
1	(Constant)	23.079	3.111		7.418	.000		
	K3	.108	.215	.204	2.038	.009	.622	1.608
	Disiplin Kerja	1.560	.266	.660	5.854	.000	.622	1.608

a. Dependent Variable: Produktivitas
Sumber: Data diolah peneliti 2023

Pada tabel coefficients diatas maka didapat analisis model persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 23,079 + 0,108X_1 + 1,560X_2 + e$$

Dapat diketahui bahwa dari persamaan regresi diatas maka, nilai konstanta pada model regresi sebesar 23,079 yang menunjukkan bahwa variabel Program K3 (X1) dan disiplin kerja (X2) jika nilainya 0 maka produktivitas (Y) akan meningkat 23,079. Nilai koefisiensi pada variabel program K3 (X1) sebesar 0,108 yang menunjukkan pengaruh positif program K3 terhadap produktivitas (Y) sehingga jika meningkat satu kesatuan maka produktivitas akan meningkat 0,108. Nilai koefisiensi pada variabel disiplin kerja (X2) sebesar 1,560 yang menunjukkan pengaruh positif disiplin kerja terhadap produktivitas (Y) sehingga jika disiplin kerja meningkat satu kesatuan maka produktivitas (Y) akan meningkat sebesar 1,560.

4.5.4 Uji Koefisien Determinasi

Dalam tabel hasil uji koefisien determinasi, didapatkan nilai R sebesar 0,657, yang mengindikasikan adanya korelasi antara produktivitas (Y) dengan variabel Program K3 (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Koefisien determinasi berganda yang disesuaikan (Adjusted R Square) menghasilkan angka 0,432, atau setara dengan 43,2%. Ini menunjukkan bahwa sekitar 43,2% dari variasi dalam produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel Program K3 dan Disiplin Kerja. Sementara itu, sekitar 56,8% (100% - 43,2%) sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model.

**Tabel 4.14 Hasil Pengujian Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.416	4.300

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, K3

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah peneliti 2023

4.5.5 Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Hipotesis yang dirumuskan untuk pengujian T dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Variabel Program K3 berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas operator bongkar muat di PT Berlian Jasa Terminal Indonesia;

H₀: Variabel Program K3 tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas operator bongkar muat di PT Berlian Jasa Terminal Indonesia;

H₂: Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas operator bongkar muat di PT Berlian Jasa Terminal Indonesia;

H₀: Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas operator bongkar muat di PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

Sebanyak 75 responden pada penelitian ini yaitu para karyawan yang bekerja di di PT Berlian Jasa Terminal Indonesia. Maka Ttabel pada penelitian ini yaitu:

$$T_{tabel} : (\alpha / 2 : n - k - 1)$$

Keterangan : k: Jumlah variabel independet

n: jumlah data responden

α : 0,05

$$T_{tabel} : (0.05 / 2 : 75 - 2 - 1) = (0,025 : 72) = 2,000$$

Tabel 4.15 Hasil Pengujian Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.079	3.111		7.418	.000		
	K3	.108	.215	.204	2.038	.009	.622	1.608
	Disiplin Kerja	1.560	.266	.660	5.854	.000	.622	1.608

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel coefficients diatas maka dapat dilihat dan dijabarkan sebagai berikut :

3. Diketahui bahwa nilai T hitung pada variabel program K3 sebesar 2,038 lebih besar dari Ttabel 2,000 dan nilai sig. Sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa H₁ diterima H₀ ditolak sehingga

disimpulkan bahwa program K3 (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas produktivitas operator bongkar muat di PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

4. Diketahui bahwa nilai T hitung pada variabel disiplin kerja sebesar 5,854 lebih besar dari t tabel 2,000 dan nilai sig. Sebesar 0,000 lebih kecil dai 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa H1 diterima H0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas operator bongkar muat di PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

2. Uji F (Simultan)

Untuk perumusan hipotesis uji F pada penelitian ini, yaitu :

H5: Variabel program K3 dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas operator bongkar muat di PT Berlian Jasa Terminal Indonesia;

H0: Variabel program K3 dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas operator bongkar muat di PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

Pada penelitian ini terdapat 75 sampel responden para karyawan pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. Maka F tabel pada penelitian ini yaitu :

F tabel : (k : n – k)

Keterangan :

k: jumlah variabel independent

n: jumlah data responden

F tabel : (k : n – k) = (2 : 75 – 2) = (2 : 73) = 3,12

Tabel 4.16 Hasil Pengujian Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1010.840	2	505.420	27.338	.000 ^b
	Residual	1331.107	72	18.488		
	Total	2341.947	74			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, K3

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel anova diatas dapat diketahui bahwa nilai f hitung sebesar 27,338 lebih besar dari nilai f tabel 3,12 dan nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat diketahui bahwa H₀ ditolak dan H₅ diterima yang artinya bahwa variabel program K3 dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas operator bongkar muat di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.

4.6 Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 75 responden yang merupakan karyawan di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. Dari 75 responden tersebut sebanyak 70 responden yang persentase sebesar 93% berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 5 orang responden berjenis kelamin Perempuan. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa banyak karyawan atau pekerja yang berjenis kelamin laki-laki.

Ditinjau berdasarkan usia sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia 25-35 tahun yaitu sebanyak 50 orang (67%), kemudian disusul responden pada berusia 26-45 tahun sebanyak 23 orang (31%) dan pada responden usia diatas 45 tahun sebanyak 2 orang (3%). Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa banyak karyawan atau pekerja pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia yang berusia 25-35 tahun dengan persentase 67% .

Hasil pada perhitungan menggunakan analisis regresi linier berganda pada uji t diperoleh nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas adalah program K3 (X1) sebesar 0,108 dan disiplin kerja (X2) sebesar 1,560. Nilai koefisien regresi positif yang berarti menunjukkan pengaruh dari setiap variabel bebas adalah positif atau searah.

1. Pengaruh program K3 (X1) terhadap produktivitas operator alat berat (Y)

Berdasarkan hasil output program SPSS diketahui bahwa program K3 (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas operator alat berat (Y) pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. Hal ini dapat dilihat dan dibuktikan pada tabel diatas yang diketahui bahwa nilai thitung pada variabel program K3 sebesar 2,038 lebih besar dari ttabel 2,000 dan nilai sig. Sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05. Kemudian dari hasil perhitung uji regresi linier berganda pada besaran koefisiensi variabel program k3 sebesar 0,108 yang artinya jika program K3 meningkat satu kesatuan maka produktivitas operator alat berat akan meningkat sebesar 0,108.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ayu dkk. (2019) yang berjudul “Pengaruh Program K3 terhadap produktivitas kerja pada operator alat berat di PT. BJTI Kota Surabaya”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif variable K3 terhadap produktivitas pada pekerja.;

2. Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas operator alat berat (Y)

Berdasarkan hasil output program SPSS diketahui bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas operator alat berat (Y) pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. Hal ini dapat dilihat dan dibuktikan pada tabel diatas yang diketahui bahwa nilai thitung pada variabe disiplin kerja

sebesar 5,854 lebih besar dari t tabel 2,000 dan nilai sig. Sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kemudian dari hasil perhitungan uji regresi linier berganda pada besaran koefisiensi variabel disiplin kerja sebesar 1,560 yang artinya jika disiplin kerja meningkatkan satu kesatuan maka produktivitas pada operator alat berat meningkat 1,560.

Temuan dalam penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Liko (2019) dengan judul "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) subdivisi properti dan aneka usaha regional Jawa Timur." Hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa penerapan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia.

3. Pengaruh Program K3 (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Operator Alat Berat (Y)

Berdasarkan hasil uji F yang telah didapatkan menggunakan program SPSS dengan hasil output pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai f hitung sebesar 27,338 lebih besar dari nilai f tabel 3,12 dan nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulannya variabel program K3 serta disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas operator alat berat pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia yang artinya jika terjadi peningkatan pada variabel program K3 serta disiplin kerja maka semakin meningkat pula produktivitas operator alat berat.

Kemudian pada nilai koefisien determinasi berganda R square sebesar 0,432 yang menunjukkan bahwa proporsi pengaruh program K3 (X1) dan disiplin kerja (X2) dengan produktivitas (Y) adalah sebesar 43,2%. Berdasarkan nilai koefisien regresi tiap variabel independen maka dapat disimpulkan bahwa variabel program K3

dan disiplin kerja keduanya berpengaruh terhadap produktivitas operator alat berat.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan program SPSS 25 dan pemaparan pembahasan diatas penulis dapat menarik kesimpulan tentang analisis program Kesehatan Keselamatan Kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas operator alat berat dengan metode penelitian kuantitatif dan dengan teknik random sampling, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Program K3 berpengaruh terhadap produktivitas pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia, terbukti hasil uji statistik nilai program K3 sebesar 2,038 lebih besar dari ttabel 2,000 dan nilai sig. sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa program K3 berperan dalam peningkatan produktivitas operator alat berat.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia, terbukti hasil uji statistik nilai disiplin kerja sebesar 5,854 lebih besar dari t tabel 2,000 dan nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya bahwa disiplin kerja berperan secara signifikan terhadap produktivitas operator alat berat.
3. Program Kesehatan Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Operator Alat Berat PT Berlian Jasa Terminal Indonesia. Terbukti hasil uji statistik nilai f nilai f hitung sebesar 27,338 lebih besar dari nilai f tabel 3,12. Artinya, jika ada peningkatan program Kesehatan Keselamatan Kerja serta Disiplin Kerja, maka terjadi peningkatan terhadap produktivitas operator alat berat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dipaparkan, adapun beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk perusahaan dari peneliti, antara lain:

1. Perusahaan sebaiknya menjaga dengan baik dan meningkatkan aspek Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) untuk dapat mempertahankan produktivitas operator alat berat di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.
2. Melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan disiplin kerja yang dimiliki karyawan secara rutin dengan melakukan evaluasi selama dua atau tiga bulan sekali.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan acuan, pendukung, maupun pembanding, dengan menambahkan variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian yang lebih kompleks dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2011. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ayu, F., Karya, D. F., & Rhomadhoni, M. N. (2019). Pengaruh Program K3 Terhadap Produktivitas Kerja pada Operator Alat Berat di PT BJTI Kota Surabaya. *Business and Finance Journal*, 4(2), 115–122. <https://doi.org/10.33086/bfj.v4i2.1374>
- Departemen Pendidikan Nasional. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Fandi, T. (2014). *Service, Quality & Satisfaction* (3rd ed.). Penerbit Andi.
- Husni, A. (2012). *Peraturan K3 dan Penerapannya*. Rajawali Pers.
- Irham Fahmi. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Koleangan, D. (2009). *Sistem Petikemas*. Raya Gravindo.
- Liko, S. (2019). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Subdivisi Properti Dan Aneka Usaha Regional Jawa Timur*. <http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/211/>
- S Ramli. (2013). Smart Safety, Panduan Penerapan SMK3 Yang Efektif. In *Dian Rakyat*.
- Sayuti, A., & Kurniawati. (2013). Manajemen Sarana dan Prasarana di SMK 1 Kasihan Bantul. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 1(1), 98–108.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Rafika Aditama.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Smith, J. (2022). Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus: Terminal Berlian PT. BJTI PORT, Surabaya). Surabaya: Penerbit Buku Utama.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.

Peraturan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 1 Tahun 1969 bab 1 pasal 3 tentang susunann dan tata kerdja kepelabuhanan, lingkungan kerdja pelabuhan

Undang-Undang RI No. 17 th 2008 Tentang Pelayaran

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1 Formulir Permohonan Penulisan Skripsi

Lampiran 2 Permohonan 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 / 152 / STIAMAK / VI / 2023 Klasifikasi : Biasa Lampiran : - Perihal : Permohonan ijin penelitian Skripsi	Surabaya, 16 Juni 2023 Yth. Pimpinan HRD PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia di SURABAYA	
<p>1. 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.</p> <p>2. Tersebut butir 1 di atas, bersama ini mohon perkenan Bapak/Ibu memberikan ijin kepada mahasiswa kami, atas nama:</p> <p>a. Nama : Katarina Sonia Gaus</p> <p>b. NIM : 19110046</p> <p>c. Judul : Pengaruh program K3 dan logistik terhadap produktivitas pada operator alat berat di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia</p> <p>Untuk melaksanakan Penelitian di perusahaan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun jadwal pelaksanaan penelitian mahasiswa kami dapat menyesuaikan kesiapan Perusahaan.</p> <p>3. Demikian atas perhatian dan persetujuannya kami mengucapkan terima kasih.</p>			
<div style="text-align: right;">  <p>STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA KETUA Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT NIDK: 6894860018</p> </div>			

Lampiran 3 Persetujuan Ijin Penelitian Skripsi



Nomor : HM.03.05/17/7/3/BRHG/BRHG/BJTI-23
Lampiran : 2
Perihal : Surat Ijin Penelitian Skripsi an. Katarina Sonia Gaus

Surabaya, 17 Juli 2023

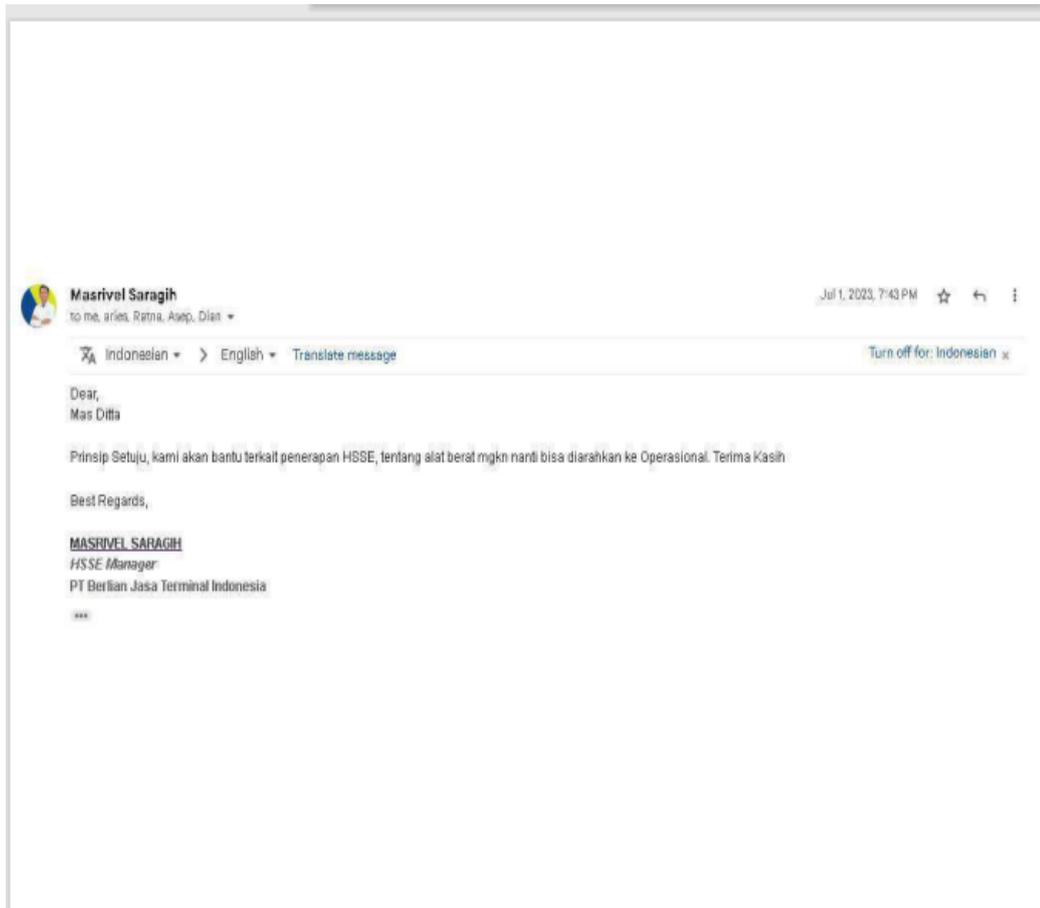
Kepada Yth. Ketua STIAMAK Barunawati Surabaya
Jl. Perak Barat No. 173
di
Surabaya

1. Menunjuk surat dari Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya nomor : SKL/152/STIAMAK/VI/2023 tanggal 16 Juni 2023 perihal Permohonan Ijin Penelitian Skripsi, atas nama mahasiswa **Katarina Sonia Gaus** dengan judul **"Pengaruh Program K3 dan Logistik Terhadap Produktivitas Pada Operator Alat Berat di PT Berlian Jasa Terminal Indonesia"**, dengan ini kami informasikan bahwa PT Berlian Jasa Terminal Indonesia pada prinsipnya tidak keberatan untuk menerima pelaksanaan penelitian dimaksud dengan ketentuan:
 - a. Menghubungi Dinas Human Capital PT Berlian Jasa Terminal Indonesia untuk pelaksanaan kegiatan penelitian dimaksud.
 - b. Mendapatkan persetujuan dari Vice President Human Capital & General Affair dan Manager HSSE terkait permintaan data-data penelitian dimaksud.
 - c. Metode pengambilan data melalui wawancara & penyebaran kuesioner kepada Dinas HSSE.
2. Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

DIREKSI PT BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA
DIREKTORAT KEUANGAN, SDM & UMUM
VP HUMAN CAPITAL DAN GENERAL AFFAIR



NANA FEBRIANA
NIP. 680214280



Lampiran Output SPSS

1. Uji Validitas

		Correlations							
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	TOTAL
A1	Pearson Correlation	1	.309**	.367**	-.085	.175	.095	.041	.474**
	Sig. (2-tailed)		.007	.001	.468	.133	.417	.725	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
A2	Pearson Correlation	.309**	1	.219	.391**	.284*	.168	.353**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.007		.059	.001	.014	.151	.002	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
A3	Pearson Correlation	.367**	.219	1	.057	.208	.102	.155	.528**
	Sig. (2-tailed)	.001	.059		.625	.073	.382	.185	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
A4	Pearson Correlation	-.085	.391**	.057	1	.239*	.253*	.325**	.549**
	Sig. (2-tailed)	.468	.001	.625		.039	.028	.004	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
A5	Pearson Correlation	.175	.284*	.208	.239*	1	.290*	.307**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.133	.014	.073	.039		.012	.007	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75
A6	Pearson Correlation	.095	.168	.102	.253*	.290*	1	.182	.503**
	Sig. (2-tailed)	.417	.151	.382	.028	.012		.119	.000

C12	Pearson	.18	.12	.317	.078	.158	.079	.213	.143	.138	.305	.507	.185	.40	.51
	Correlation	1	5	**						**	**		9**	4**	
	Sig. (2-tailed)	.12	.28	.006	.503	.177	.503	.066	.220	.239	.008	.000	.112	.00	.00
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
C13	Pearson	.15	.01	.060	.249	.059	-.008	.214	.176	.125	.198	-.185	1	-.33	
	Correlation	0	9	*							.003		.039	4**	
	Sig. (2-tailed)	.19	.87	.608	.032	.615	.944	.065	.130	.284	.088	.976	.112	.73	.00
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
C14	Pearson	.16	.10	.274	.064	.116	.221	.146	.220	.038	.213	.292	.409	1	.43
	Correlation	1	9	*							*	**	.039	9**	
	Sig. (2-tailed)	.16	.35	.017	.584	.322	.057	.211	.058	.743	.066	.011	.000	.739	.00
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
TOTAL	Pearson	.53	.58	.645	.527	.450	.409	.464	.473	.492	.617	.450	.514	.334	.43
	Correlation	8**	1**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	9**
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.00
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Uji Reliabilitas

a. Program K3

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha

N of Items

.653	7
------	---

b. Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.829	3

c. Produktivitas

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.763	14

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.24121750
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.039
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

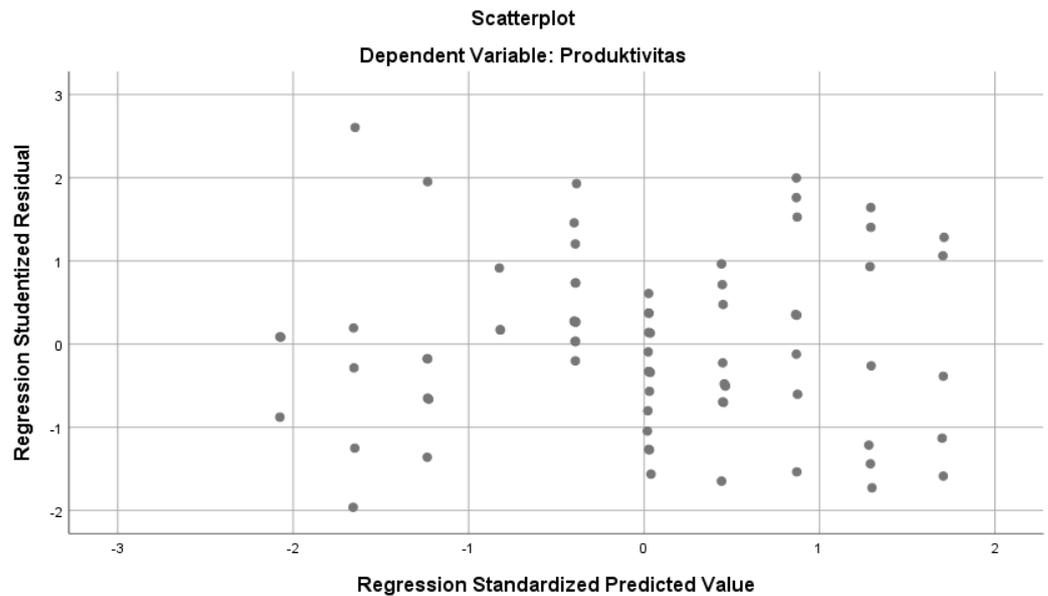
b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		

K3	.622	1.608
Disiplin Kerja	.622	1.608

c. Uji Heteroskedastisitas



4. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.079	3.111		7.418	.000		
	K3	.108	.215	.204	2.038	.009	.622	1.608
	Disiplin Kerja	1.560	.266	.660	5.854	.000	.622	1.608

a. Dependent Variable: Produktivitas

5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.416	4.300

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, K3

b. Dependent Variable: Produktivitas

6. Uji T

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.079	3.111		7.418	.000		
	K3	.108	.215	.204	2.038	.009	.622	1.608
	Disiplin Kerja	1.560	.266	.660	5.854	.000	.622	1.608

a. Dependent Variable: Produktivitas

7. Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1010.840	2	505.420	27.338	.000 ^b
	Residual	1331.107	72	18.488		
	Total	2341.947	74			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, K3

