

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan

Oleh

Bayu Yoga, M. Si

ABSTRACT

Occupational health and safety are important to the company, since the impact of accidents and occupational diseases will not only harm employees, but also companies either directly or indirectly. In general, workplace accidents are caused by two factors: human and the environment. Human factors are insecure acts from humans such as deliberately violating mandatory job safety regulations, less skilled workers themselves. While from environmental factors that is not safe from the working environment that concerns among other equipment or machine. Data analysis method is done by using descriptive analysis and quantitative analysis, by using primary and secondary data. The change of the Company's name to PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) based on Deed No. 1 dated December 1, 1992 of Imas Fatimah, S.H., Notary in Jakarta and has obtained approval from the Minister of Justice of the Republic of Indonesia based on his Decision Letter no. C2-8519.HT.01.01 of 1992 dated 1 June 1992 and has been published in the State Gazette of the Republic of Indonesia No. 8612 dated November 1, 1994, supplement No. 87. From the independent variable (X) it can be seen that the quality of service in Astra Credit Companies is in the high category of 62.3%. the dependent variable (Y) can be seen that customer satisfaction in Astra Credit Companies is in the high category of 54.7%. Correlation coefficient value can be stated that $r_{xy} = 0.878$ means strong and definite relationship, this means there is a significant relationship between health and safety with work productivity. linear regression test obtained a value $a = 5.25$ and $b = 0.88$ known health and safety at PT. Pelabuhan Indonesia I Branch Belawan increase of variable X from 24 to 49 in increasing influence to variable Y from 26,37 to 48,37. Level of determination influence the quality of service to customer satisfaction is 77.26%, while the remaining 22.74% influenced by other factors.

A. PENDAHULUAN

Memasuki perkembangan era industrialisasi global, persaingan industri untuk memperebutkan pasar baik pasar tingkat regional, nasional, maupun internasional, dilakukan oleh setiap perusahaan secara kompetitif. Industrialisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia, dimana setiap manusia diharapkan dapat menjadi sumber daya siap pakai dan mampu membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) bagi perusahaan sangat diperlukan untuk menjalankan aktivitas organisasinya sebagai pelaksana penting dalam mengelola produksi agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memang merupakan salah satu persyaratan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang erat kaitannya dengan hasil produksi. Pada dasarnya K3 adalah upaya mencegah/

menghindari/ mengurangi kecelakaan tambang dengan cara menghentikan/meniadakan/ menghilangkan resiko (unsur bahaya) guna mencapai target kerja/ produksi.

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan pegawai, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada umumnya kecelakaan kerja disebabkan oleh dua faktor yaitu manusia dan lingkungan. Faktor manusia yaitu tindakan tidak aman dari manusia seperti sengaja melanggar peraturan keselamatan kerja yang diwajibkan, kurang terampilnya pekerja itu sendiri. Sedangkan dari faktor lingkungan yaitu keadaan tidak aman dari lingkungan kerja yang menyangkut antara lain peralatan atau mesin-mesin.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan pegawainya dengan membuat aturan tentang

keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh pegawai dan pimpinan perusahaan. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh pegawai agar pegawai merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan produktivitas kerja pegawai meningkat.

Demikianpun masalah kesehatan kerja, kesehatan kerja yang sangat baik akan membuat pegawai bekerja lebih baik karena pegawai akan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang baik misalnya ventilasi yang kurang baik, penerangan, kebersihan yang kurang memadai, ruangan yang sangat padat, serta suhu sangat panas akan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja pegawai. Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan supaya tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang

sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan akan dapat bekerja secara optimal.

Produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (Input) dengan penghasilan (Output) yang tidak terlepas dengan efisien dan efektivitas.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit.

Setiap pekerjaan selalu mengandung potensi resiko bahaya dalam bentuk kecelakaan dan penyakit kerja. Besarnya potensi kecelakaan tersebut tergantung dari jenis tata ruang dan lingkungan bangunan serta kualitas manajemen dan tenaga-tenaga pelaksana.

Kasus-kasus kecelakaan dan penyakit kerja di dunia, Indonesia masih cukup besar, baik di kota maupun di desa, baik disektor industri dan jasa-jasa maupun juga disektor pertanian. Kecelakaan dan penyakit kerja tersebut mengakibatkan banyak pekerja meninggal atau cacat, sehingga tidak mampu lagi bekerja. Dengan kondisi fisik yang menurun atau menjadi tidak mampu lagi untuk bekerja, penghasilan pun akan berkurang atau menjadi tidak ada.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan Hak Asasi Manusia (HAM). Untuk itu, kesadaran mengenai pentingnya K3 harus selalu digugah, diingatkan, serta dibudidayakan di kalangan para pekerja. Pemahaman dan pelaksanaan K3 diperusahaan sangat diperlukan, terutama

dalam perbaikan syarat-syarat kerja. Hal ini berkaitan dengan masalah perlindungan tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja, guna meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, perlu pemahaman dan pelaksanaan K3 secara baik dan benar.

Pelabuhan Belawan adalah pelabuhan terbesar yang berada di wilayah PT. Pelindo I. Pelabuhan Utama Belawan adalah merupakan pelabuhan samudera yang terbuka untuk umum juga merupakan gate way/pintu gerbang perekonomian bagi masyarakat Sumatera Utara. Produksi hinterland Pelabuhan Belawan terdiri dari hasil pertanian, perkebunan dan kehutanan seperti minyak sawit, inti sawit, karet, teh, tembakau, sayur-mayur, rotan dan kayu gergajian. Hampir seluruh produksi tersebut diekspor melalui Pelabuhan Belawan. Pelabuhan memiliki 4 (empat) dermaga, dua diantaranya untuk menyandarkan kapal dengan bobot maskimal masing-masing 7000 ton.

B. URAIAN TEORITIS

a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan (Suma'mur, 1996). Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 dalam (Budiono, 2003) menerangkan bahwa keselamatan kerja yang mempunyai ruang lingkup yang berhubungan dengan mesin, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja, serta cara mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja, memberikan perlindungan sumber-sumber produksi sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas.

Menurut Suma'mur, (1996), keselamatan kerja merupakan spesialisasi ilmu kesehatan beserta prakteknya yang bertujuan agar para pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha

preventif dan kuratif terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan serta terhadap penyakit umum.

Melihat beberapa uraian di atas mengenai pengertian keselamatan dan pengertian kesehatan kerja di atas, maka dapat disimpulkan mengenai pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu bentuk usaha atau upaya bagi para pekerja untuk memperoleh jaminan atas Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) dalam melakukan pekerjaan yang mana pekerjaan tersebut dapat mengancam dirinya yang berasal dari individu sendiri dan lingkungan kerjanya.

Pada hakekatnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu keilmuan multidisiplin yang menerapkan upaya pemeliharaan dan peningkatan kondisi lingkungan kerja, keamanan kerja, keselamatan dan kesehatan tenaga kerja, serta melindungi tenaga kerja terhadap resiko bahaya dalam melakukan pekerjaan serta mencegah terjadinya kerugian akibat

kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kebakaran, peledakan atau pencemaran lingkungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2002) bahwa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar setiap pegawai/tenaga kerja mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, selektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai/tenaga kerja.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.

7. Agar setiap pegawai/tenaga kerja merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja. Kondisi bangunan adalah tempat atau bangunan yang digunakan untuk tempat bekerja apakah telah memenuhi kriteria keselamatan bagi penghuni bangunan tersebut. Kondisi mesin yang ada di perusahaan juga harus baik sehingga harus ada penjadwalan perawatan mesin-mesin untuk proses produksi. Hal ini bertujuan untuk mencegah kerusakan mesin yang dapat membahayakan operator.

Sejak beberapa abad yang lalu, Burlinhome menyatakan bahwa melakukan suatu pekerjaan atau bekerja hakikatnya merupakan sumber kepuasan manusia yang paling mendasar, katalis sosial dan sekaligus juga pelengkap status serta

martabat manusia. Bila konsep tersebut dikaitkan dengan perubahan global pada berbagai sector dan perkembangan teknologi dewasa ini, maka semakin jelaslah bahwa upaya untuk meningkatkan kesejahteraan manusia harus dilakukan melalui pekerjaan yang diselaraskan dengan lingkungan yang aman, nyaman dan higienis sehingga kesehatan, keselamatan dan produktivitas tenaga kerja senantiasa terjamin.

Paradigma baru dalam aspek kesehatan mengupayakan agar yang sehat tetap sehat dan bukan sekedar mengobati, merawat atau menyembuhkan gangguan kesehatan atau penyakit. Oleh karenanya, perhatian utama dibidang kesehatan lebih ditujukan ke arah pencegahan terhadap kemungkinan timbulnya penyakit serta pemeliharaan kesehatan seoptimal mungkin.

Interaksi dari berbagai faktor tersebut sangat mempengaruhi tingkat kesehatan seseorang baik dalam kehidupan sehari-hari maupun di tempat kerja. Dengan

demikian, dalam pengelolaan kesehatan keempat faktor tersebut perlu diperhatikan, khususnya dalam aspek lingkungan dan pelayanan kesehatan.

Kondisi pekerja sangat menentukan terjadinya kecelakaan kerja. Faktor-faktor yang menentukan kondisi pekerja yaitu:

1. Kondisi mental dan fisik

Kondisi tersebut sangat berpengaruh dalam menjalankan proses produksi karena dengan kondisi mental dan fisik yang buruk dapat mengakibatkan kecelakaan kerja.

2. Kebiasaan kerja yang baik dan aman

Pada saat melakukan pekerjaan, pekerja harus dapat dituntut untuk bekerja secara disiplin agar tidak lalai yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja.

3. Pemakaian alat-alat pelindung diri

Kurangnya kesadaran dalam pemakaian alat-alat pelindung karena dirasa tidak nyaman oleh pekerja dapat mengakibatkan kecelakaan kerja.

Pengertian sehat senantiasa digambarkan sebagai suatu kondisi fisik,

mental dan sosial seseorang yang tidak saja bebas dari penyakit atau gangguan kesehatan melainkan juga menunjukkan kemampuan untuk berinteraksi dengan lingkungan dan pekerjaannya (Budiono, 2003).

Menurut Suma'mur (1996), kesehatan kerja merupakan spesialisasi ilmu kesehatan/kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja/masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha preventif atau kuratif terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit umum.

Paradigma baru dalam aspek kesehatan mengupayakan agar yang sehat tetap sehat dan bukan sekedar mengobati, merawat atau menyembuhkan gangguan kesehatan atau penyakit. Oleh karenanya, perhatian utama dibidang kesehatan lebih ditujukan ke arah pencegahan terhadap

kemungkinan timbulnya penyakit serta pemeliharaan kesehatan seoptimal mungkin.

Konsep kesehatan kerja dewasa ini semakin banyak berubah, bukan sekedar “kesehatan pada sektor industri” saja melainkan juga mengarah pada upaya kesehatan untuk semua orang dalam melakukan pekerjaannya (*Total health of all at work*). Dan ilmu ini tidak hanya hubungan antara efek lingkungan kerja dengan kesehatan, tetapi juga hubungan antara status kesehatan pekerja dengan kemampuannya untuk melakukan tugas yang harus dikerjakannya, dan tujuan dari kesehatan kerja adalah mencegah timbulnya gangguan kesehatan daripada mengobatinya (Harrington, 2003).

Kesehatan kerja mencakup kegiatan yang bersifat komprehensif berupa upaya promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif. Upaya promotif berupa penyuluhan, pelatihan dan peningkatan pengetahuan tentang upaya hidup sehat dalam bekerja, disamping kegiatan

pencegahan (preventif) terhadap risiko gangguan kesehatan, lebih mengemuka dalam disiplin kesehatan kerja.

Kesehatan kerja diartikan sebagai spesialis ilmu kesehatan yang menganalisa akibat praktek dan cara kerja terhadap derajat kesehatan pekerja yang bersangkutan, baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental, serta menganalisa alternatif usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit atau gangguan kesehatan akibat kerja dan lingkungan kerja. Kesehatan kerja bersifat medis dan sasarannya adalah manusia atau pekerja. Kesehatan kerja adalah kondisi yang dapat mempengaruhi kesehatan para pekerja seperti (Simajuntak, 1994):

1. Kurangnya pencahayaan yang mengakibatkan sakit mata.
2. Tidak adanya sistem sirkulasi udara sehingga debu-debu atau partikel-partikel kecil akan mengganggu sistem pernapasan pekerja.

3. Pekerja yang bekerja dengan menggunakan bahan-bahan kimia berbahaya.
4. Tingkat kebisingan yang melebihi batas ambang pendengar yang dapat mengakibatkan ketulian pada pekerja.

Kondisi di atas memerlukan pencegahan dengan melakukan tindakan-tindakan sebagai berikut:

1. Pemeriksaan pekerja secara berkala.
2. Memberikan keterangan prosedur kerja sebelum bekerja.
3. Pembuatan ventilasi yang baik.
4. Mengubah cara-cara kerja yang dapat menyebabkan penyakit kerja.
5. Pemakaian alat-alat pelindung diri secara teratur dan disiplin untuk menghindari resiko kecelakaan kerja.

Budiono (2003) mengemukakan indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), meliputi:

1. Faktor manusia/pribadi (*personal factor*)

Faktor manusia disini meliputi, antara lain kurangnya kemampuan fisik,

mental dan psikologi, kurangnya pengetahuan dan keterampilan/keahlian, dan stress serta motivasi yang tidak cukup.

2. Faktor kerja/lingkungan

Meliputi, tidak cukup kepemimpinan dan pengawasan, rekayasa, pembelian/pengadaan barang, perawatan, standar-standar kerja dan penyalahgunaan.

Kaitan timbal balik pekerjaan yang dilakukan dan kesehatan pekerja semakin banyak dipelajari dan terus berkembang sejak terjadinya revolusi industri. Pekerjaan mungkin berdampak negatif bagi kesehatan akan tetapi sebaliknya pekerjaan dapat pula memperbaiki tingkat kesehatan dan kesejahteraan pekerja bila dikelola dengan baik. Demikian pula status kesehatan pekerja sangat mempengaruhi produktivitas kerjanya. Pekerja yang sehat memungkinkan tercapainya hasil kerja yang lebih baik bila dibandingkan dengan pekerja yang terganggu kesehatannya.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan mengenai indikator tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) meliputi: faktor lingkungan dan faktor manusia.

b. Produktivitas Kerja Pegawai

Secara umum, produktivitas diartikan sebagai pengaruh antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output : input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Dimana produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang (Sinungan, 2005).

Hasil konferensi Oslo dalam Sinungan (2005), secara umum produktivitas yaitu suatu konsep yang bersifat universal bertujuan menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit. Produktivitas merupakan pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup.

Dewan Produktivitas Nasional Indonesia telah merumuskan definisi produktivitas secara lengkap yaitu sebagai berikut(umar, 2002):

- a. Produktivitas pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- b. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).
- c. Produktivitas mempunyai dua dimensi, yaitu efektivitas yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut dalam Sinungan (2005), mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas

masukannya selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu – satuan (unit) umum.

Suatu perusahaan industri merupakan unit proses yang mengolah sumber daya (input) menjadi (output) dengan suatu transformasi tertentu. Dalam proses inilah terjadi penambahan nilai atas sumber daya sehingga secara ekonomis output yang dihasilkan mempunyai nilai lebih jika dibandingkan sebelum diproses. Perhatian dan harapan terhadap produktivitas demikian besar dan fundamental. Manfaat produktivitas menjadi demikian luas dan strategis, yaitu :

1. Produktivitas dapat dijadikan sebagai ukuran kinerja dan daya saing perusahaan.
2. Pengaruh produktivitas terhadap kerja makro ekonomi. Suatu organisasi dapat

melakukan lompatan besar dalam memperbaiki produktivitas.

3. Suatu organisasi dapat memanfaatkan pegawai dan supervisor dengan sikap baru dalam proses kerja tradisional secara efisien untuk meningkatkan standar kehidupan yang lebih tinggi.
4. Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dengan komitmen yang ada tanpa mengganti fasilitas produksi seperti mesin/peralatan, tenaga kerja dan lain-lain.
5. Produktivitas dapat mengendalikan inflasi.
6. Manajemen dapat memperbaiki cara pengelolaan kompleksitas dengan inovasi dalam proses perencanaan dan pelaksanaan berdasarkan pengalaman dan pencapaian produktivitas.
7. Manajemen dapat memotivasi para pekerja ke arah pencapaian produktivitas yang tinggi.
8. Produktivitas dapat diukur pada berbagai tingkat organisasi (nasional, industri maupun tingkat perusahaan).

Produktivitas dapat dilihat dari 4 ruang lingkup, yaitu :

- 1) Ruang lingkup rasional, memandang negara secara keseluruhan. Dalam hal ini memperhitungkan faktor-faktor, secara sederhana seperti pengaruh dari buruh, manajemen, bahan mentah dan sumber lainnya sebagai kekuatan yang mempengaruhi barang-barang ekonomi dan jasa.
- 2) Ruang lingkup industri, dalam hal ini faktor-faktor yang mempengaruhi dan berpengaruh dikelompokkan dalam kelompok industri yang sama, misalnya, industri penerbangan, industri minyak, industri baja, dan lain-lain.
- 3) Ruang lingkup perusahaan/organisasi. Dalam sebuah perusahaan/organisasi pengaruh antara faktor-faktor lebih memungkinkan untuk diukur. Produk per jam dapat diukur dan dapat dibandingkan dengan keadaan sebelumnya atau dibandingkan dengan perusahaan lain. Dalam sebuah organisasi, produktivitas tak hanya

diukur dari beberapa dan seberapa baik buruh melakukan pekerjaannya.

- 4) Ruang lingkup pekerjaan perorangan. Produktivitas perorangan dipengaruhi oleh lingkungan kerja serta peralatan yang digunakan proses dan perlengkapan. Di sini timbul faktor baru yang tak dapat diukur yaitu motivasi. Motivasi sangat dipengaruhi oleh kelompok kerja dimana si pekerja menjadi anggota dipengaruhi oleh kelompok dan sebab-sebab mengapa si pekerja dapat bekerja lebih produktif.

Menurut Sinungan (2005), terdapat beberapa cara yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas yaitu:

1. meningkatkan operasional : dapat dilakukan dengan meningkatkan riset dan pengembangan, sehingga organisasi dapat menghasilkan ide produk baru maupun metode - metode operasi yang lebih baik;
2. meningkatkan keterlibatan karyawan, dapat meningkatkan komitmendan semangat kerja. Keterlibatan juga

menjadi dasar pengendalian kualitas kerja karyawan. memproduksi untuk hari ini diharapkan lebih baik dari hari kemarin

Produktivitas kerja sebenarnya mencakup tentang suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan kehidupan mengenai pelaksanaan produksi didalam suatu perusahaan dimana dalam memproduksi untuk hari ini diharapkan lebih baik dari hari kemarin begitu juga sistem kerjanya. Seseorang selalu mencari perbaikan- perbaikan dengan berfikir dinamis, kreatif serta terbuka.

Pengukuran atau penilaian produktivitas perusahaan merupakan pengukuran terhadap produktivitas atau prestasi kerja karyawan, yaitu suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengukuran atau penilaian produktivitas karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan, apakah baik,

sedang, atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan. Hal ini digunakan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya. Dengan pengukuran produktivitas atau prestasi kerja berarti para bawahan mendapat perhatian atasan sehingga mendorong bawahan untuk lebih bergairah dalam bekerja, asalkan proses pengukurannya atau penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut pengukuran ini memungkinkan karyawan untuk dipromosikan, didemosikan, dikembangkan atau balas jasa (kompensasi) nya dinaikkan.

Adapun hal-hal yang dinilai atas diri karyawan adalah hal-hal yang dapat mendorong produktivitas atau prestasi kerja setiap karyawan seperti kesetiaan atau loyalitas pegawai, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, dedikasi dan partisipasi karyawan didalam perusahaan.

Manfaat yang diharapkan perusahaan dari pengukuran atau penilaian ini adalah untuk mengetahui keadaan

keterampilan dan kemampuan setiap karyawan secara rutin, sebagai dasar perencanaan bidang personalia khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin. Sedangkan bagi karyawan tersebut adalah bahwa ia dapat mengetahui setiap kemampuannya melalui nilai yang kurang, cukup atau baik. Dengan mengetahui kekurangan-kekurangan berarti dia (karyawan) dapat memperbaikinya untuk waktu yang akan datang.

Agar seorang tenaga kerja dalam keserasian sebaik-baiknya, yang berarti dapat menjamin keadaan kesehatan dan produktivitas kerja yang setinggi-tingginya, maka perlu ada keseimbangan yang menguntungkan dari beberapa faktor, diantaranya yaitu faktor beban kerja, kapasitas kerja, beban tambahan akibat lingkungan kerja (Suma'mur, 1996).

1. Beban Kerja

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Dalam hal ini, harus ada keseimbangan antara beban kerja dengan kemampuan individu agar tidak terjadi hambatan ataupun kegagalan dalam pelaksanaan pekerjaan. Seorang tenaga kerja mempunyai kemampuan tersendiri dalam pengaruh dengan beban kerja, mungkin di antara pekerjaan ada yang cocok untuk beban fisik, mental atau sosial, namun sebagai persamaan yang umum, hanya mampu memikul sampai suatu berat tertentu. Bahkan ada beban dirasa optimal bagi seseorang. Inilah maksud penempatan yang tepat pada pekerjaan yang tepat (Suma'mur, 1996).

2. Kapasitas Kerja

Kemampuan seorang tenaga kerja berbeda antara yang satu dengan yang lainnya dan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu jenis kelamin, usia, masa kerja, status gizi dan kesehatan.

3. Jenis Kelamin

Ukuran dan daya tahan tubuh wanita berbeda dengan pria. Pria lebih sanggup menyelesaikan pekerjaan berat yang biasanya tidak sedikitpun dapat dikerjakan wanita, kegiatan wanita pada umumnya lebih banyak membutuhkan ketrampilan tangan dan kurang memerlukan tenaga. Beberapa data menunjukkan bahwa pekerja wanita lebih diperlukan ada suatu industri yang memerlukan keterampilan dan ketelitian daripada tenaga kerja laki-laki (Soeripto, 1992).

4. Umur

Peneliti Flippo (1984) menunjukkan bahwa pada pekerja yang mempunyai tingkat kesukaran absensi tinggi adalah bukan karena penyakit tetapi karena adanya kesukaran adaptasi terhadap lingkungan kerja. Pada usia tua penyakit syaraf seperti tumor pada tangan dapat menurunkan produktivitas kerja pada perusahaan yang memerlukan ketrampilan tangan. Hal ini juga dapat diukur dengan

tingkat absensi yang tinggi pada golongan umur ini.

5. Masa Kerja

Suma'mur (1996), menunjukkan bahwa masa kerja mempunyai kaitan dengan kepuasan kerja. Tenaga kerja mempunyai kepuasan kerja yang terus meningkat sampai masa kerja 5 tahun dan kemudian mulai terjadi penurunan sampai masa kerja 8 tahun, tetapi kemudian setelah tahun ke delapan maka kepuasan kerja secara perlahan-lahan akan meningkat lagi.

6. Pendidikan

Suma'mur (1996) mengemukakan bahwa faktor pendidikan berpengaruh positif dengan prestasi kerja. Artinya makin tinggi pendidikan seseorang semakin tinggi hasil atau prestasi kerja yang dicapai. Faktor pendidikan mempengaruhi aspirasi pekerja terhadap prestasi yang harus dicapai. Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja sehingga tingkat pendidikan dijadikan variabel sertaan.

Soeripto (1992), mengemukakan cirri-ciri pegawai yang produktif sebagai berikut;

1. lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan; kualifikasi pekerjaan dianggap hal yang mendasar, karena produktivitas tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar;
2. bermotivasi tinggi; motivasi sebagai faktor kritis, pegawai yang bermotivasi berada pada jalan produktivitas tinggi;
3. mempunyai orientasi pekerjaan positif; sikap seseorang terhadap tugasnya sangat mempengaruhi kinerjanya, faktor positif dikatakan sebagai faktor utama produktivitas pegawai;
4. dewasa; pegawai yang dewasa memperlihatkan kinerja yang konsisten dan hanya memerlukan pengawasan minimal;
5. dapat bergaul dengan efektif; kemampuan untuk menetapkan hubungan antar pribadi yang positif

adalah aset yang sangat meningkatkan produktivitas.

Untuk mengukur produktivitas sering kali tidak dapat dilihat dan sulit untuk diukur, menggunakan teknik – teknik pengukuran yang dapat diketahui suatu produktivitas, untuk itu akan dikemukakan beberapa cara untuk mengukur produktivitas kerja yaitu : Suma'mur (1996), mengemukakan pengukuran produktivitas dengan dua cara : “physical productivity” dan “value productivity”. Yang dimaksud dengan pengukuran physical productivity adalah pengukuran produktivitas secara kuantitatif dengan unit pengukuran dapat berupa ukuran (size), panjang, jumlah unit, berat, waktu dan jumlah sumber daya manusia. Sedangkan value productivity adalah pengukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang sebagai tolak ukur sehingga tingkat produktivitas dikonversi ke bentuk rupiah.

Hasibuan (2001), mengatakan bahwa pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja akan mempengaruhi produktivitas

kerja. Sinungan (1997), mengatakan salah satu untuk mendorong peningkatan produktivitas adalah melalui peningkatan ketrampilan. Hal ini bertujuan agar setelah pelatihan seorang mampu mengemban tugas dan pekerjaan sebaik mungkin sehingga pada akhirnya dapat mendorong kemajuan setiap usaha.

Hariandja (2002), mengatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah: kemampuan; kecakapan yang dimiliki berdasarkan pengetahuan, lingkungan kerja yang menyenangkan menambah kemampuan tenaga kerja. Sikap; yang menyangkut perangai tenaga kerja yang banyak dihubungkan dengan moral dan semangat kerja. Situasi dan keadaan lingkungan; faktor ini menyangkut fasilitas dan keadaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan tenang serta sistem kompensasi yang ada. Motivasi; tiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas. Upah; upah atau gaji minimum yang tidak sesuai

dengan peraturan pemerintah dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja. Tingkat pendidikan; latar belakang pendidikan dan latihan dari tenaga kerja akan mempengaruhi produktivitas, karena perlu diadakan peningkatan pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja. Perjanjian kerja; merupakan alat yang menjamin hak dan kewajiban karyawan sebaiknya ada unsur – unsur peningkatan produktivitas kerja. Penerapan teknologi; kemajuan teknologi sangat mempengaruhi produktivitas, karena itu penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan produktivitas.

Sinungan (2005), produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga maupun faktor – faktor lain seperti: pendidikan dan ketrampilan, karena pada dasarnya pendidikan dan latihan meningkatkan ketrampilan kerja; ketrampilan fisik dipengaruhi oleh gizi dan kesehatan dimana faktor gizi dan kesehatan dipengaruhi oleh tingkat penghasilan; penggunaan sarana – sarana produksi alat

yang digunakan (manual, semi manual, mesin), teknologi dan lingkungan kerja; kemampuan manajerial menggerakkan dan mengarahkan tenaga kerja dan sumber – sumber yang lain, serta kesempatan yang diberikan.

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian (Sugiyono, 2008).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_0 = Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

H_1 = Keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

C. METODOLOGI PENELITIAN

a.

a. Metode Penelitian

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisa kuantitatif, yaitu suatu metode yang bertujuan menggambarkan apa yang saat ini terjadi. Didalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisis, dan mempersentasikan data

sehingga dapat ditarik kesimpulan. Metode deskriptif ini dilakukan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif.

Kemudian diolah dengan menggunakan metode korelasi product moment. Dimana tujuan dari metode korelasi product moment adalah untuk mencari hubungan antara variabel ataupun seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat serta besarnya arah hubungan yang terjadi.

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Agusty Tae Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai PT. PELINDO I Cabang Belawan yang berjumlah 53 orang.

2. Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu harus membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel (Agusty Tae Ferdinand, 2006).

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PELINDO I Cabang Belawan sebanyak 53 orang.

1. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data pada penelitian ini dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berisi tentang kesehatan dan keselamatan kerja dan produktivitas.

a. Quesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket daftar pertanyaan

dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

1) Untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5

2) Untuk jawaban Setuju (S) diberi nilai 4

3) Untuk jawaban Kurang Setuju (KS) diberi nilai 3

4) Untuk jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2

5) Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

b. Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik.

Dokumen yang telah diperoleh kemudian dianalisis (diurai), dibandingkan dan dipadukan (sintesis) membentuk suatu hasil kajian yang sistematis, padat dan utuh.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) yang telah dipublikasikan. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain: data laporan PT.

PELINDO I Cabang Belawan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha memperoleh data yang dibutuhkan, metode yang digunakan adalah :

1. Observasi yaitu metode penelitian dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian.
2. Interview atau wawancara adalah metode penelitian yang dilakukan oleh penulis langsung dengan mengadakan tanya jawab secara lisan dari langsung dari para pegawai yang bekerja di PT. PELINDO I Cabang Belawan.

3. Dokumentasi dilakukan dengan cara memperoleh laporan dan dokumen-dokumen lainnya yang erat hubungannya dengan objek penelitian dan membaca literatur- literatur sebagai dasar teori yang akan dijadikan sebagai landasan teoritis dalam penelitian.

3. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

Variabel penelitian merupakan suatu atribut dari sekelompok obyek yang diteliti mempunyai variasi antara satu dan lainnya dalam kelompok tersebut (Sugiyono, 2008).

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)
Suatu bentuk usaha atau upaya bagi para pekerja untuk memperoleh jaminan atas Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) dalam melakukan pekerjaan yang mana pekerjaan tersebut dapat mengancam dirinya yang berasal dari individu sendiri dan lingkungan kerjanya.
2. Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Produktivitas merupakan pendekatan interdisipliner untuk

menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

4. Metode Analisis Data

Metode analisa yang digunakan dalam memecahkan masalah yang telah dikemukakan serta untuk membuktikan hipotesis adalah :

1. Analisis deskriptif yakni suatu analisis yang menguraikan bagaimana faktor keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai di PT. PELINDO I Cabang Belawanr.
2. Analisis regresi linear yakni suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, dengan menggunakan rumus regresi berganda menurut Ridwan dan Akdom (2007 : 142), yaitu :

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Keselamatan dan kesehatan kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi harga

X = Produktivitas kerja

a. Korelasi product moment

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (x) dan variabel (y), maka penulis menggunakan rumus korelasi product moment dan Karl Pearson yang dikutip oleh Sugiyono(2004:212) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara x dan y
 adalah bilangan yang menunjukkan besar kecilnya hubungan variabel x dan y

x = variabel bebas

y = variabel terikat

n = jumlah responden

b. Uji Determinasi

Untuk mengukur seberapa besar hubungan antara variabel x dan variabel y

dengan menggunakan rumus determinasi, yaitu

$$D = (r^2) \times 100\% \quad \text{Sugiyono, (2004: 216)}$$

c. Uji Regresi Linier

Untuk memprediksikan seberapa banyak koefisien variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y) maka digunakan uji regresi linier, dengan rumus:

$Y = a + bx$, dimana

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{(n \sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Sugiyono (2004:218)

D.HASIL PENELITIAN

1. Data Responden

Berbicara tentang penyajian data dimana setelah dilakukan atau diadakan penelitian pengumpulan data, maka diperoleh berbagai data tentang keadaan responden yang berkaitan dengan Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas kerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang

Belawan yang akan dikupas secara lebih mendalam.

Tabel .1

**DISTRIBUSI RESPONDEN
BERDASARKAN USIA**

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	20 – 29 tahun	10	18,87
2	30 – 39 tahun	22	41,51
3	40 – 49 tahun	13	24,53
4	> 50 tahun	8	15,09
	Jumlah	53	100 %

Sumber : Hasil Angket 2017

Berdasarkan tabel di atas bahwa responden yang berusia 20 – 29 tahun sebanyak 10 orang (18,87%), yang berusia 30 – 39 tahun sebanyak 22 orang (41,51%), yang berusia 40 – 49 tahun sebanyak 13 orang (24,53%) dan responden yang berusia diatas 50 tahun sebanyak 8 orang (15,09%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah berusia 30 – 39 tahun dan usia ini

adalah usia yang sudah matang dalam memberikan masukan dan saran

Tabel .2

DISTRIBUSI RESPONDEN
BERDASARKAN JENIS KELAMIN

N o	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	35	66,04 %
2	Perempuan	18	33,96 %
	Jumlah	53	100 %

Sumber : Hasil Angket 2017

Berdasarkan hasil tabel di atas terlihat bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 35 orang (66,04%), sedangkan responden perempuan sebanyak 18 orang (33,96%). Jadi bila dibandingkan dari jumlah tersebut di atas ternyata yang lebih didominasi oleh responden laki-laki.

Tabel 4.3

DISTRIBUSI RESPONDEN
BERDASARKAN TINGKAT
PENDIDIKAN

N o	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	8	15,09 %
2	D-III	13	24,53 %

3	S1	23	43,40 %
4	S2	9	16,98 %
	Jumlah	53	100 %

Sumber : Hasil Angket 2017

Berdasarkan tabel di atas bahwa responden yang berpendidikan SMA sebanyak 8 orang (15,09%), responden dengan pendidikan D-III sebanyak 13 orang (24,53%), responden dengan pendidikan S1 sebanyak 23 orang (43,40%) dan dengan pendidikan S2 sebanyak 9 orang (16,98%). Berdasarkan data tersebut di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden pada PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan adalah dengan pendidikan S1 sebanyak 23 orang (43,40%).

2. Hasil Jawaban Responden

Setelah dilakukan penelitian terhadap 53 sampel dengan variabel , maka diperoleh hasil Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas kerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan

a. Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Tabel 4

TABULASI NILAI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL BEBAS (X) PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

No R e s	NILAI JAWABAN RESPONDEN									Jl h
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
((((((((((((1)))))))))) 0))										
1	2	1	3	2	3	3	2	3	1	20
2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	21
3	1	2	1	3	3	3	2	3	2	20
4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	24
5	2	3	2	2	3	2	2	3	3	22
6	2	3	3	3	3	3	2	3	3	25
7	3	3	2	3	3	3	3	2	3	25
8	2	2	2	3	3	2	3	3	3	23
9	3	1	2	3	3	3	3	3	3	24
10	2	3	2	3	3	2	3	3	3	24
11	2	2	2	3	3	2	2	3	3	22
12	2	3	2	3	3	3	2	3	3	24
13	2	3	3	3	3	2	3	3	2	24
14	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26

1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	25
1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	20
1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	25
1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	22
2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	20
2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	25
2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	23
2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	21
2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	22
2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	24
2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	23
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	25
3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26
3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	23
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	25
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	25
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	25
3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	23
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26

3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	2
9										2
4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2
0										2
4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2
1										4
4	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2
2										3
4	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2
3										1
4	3	1	2	3	3	2	3	2	3	2
4										2
4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2
5										5
4	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2
6										2
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
7										6
4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
8										6
4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2
9										5
5	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2
0										4
5	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2
1										5
5	2	2	3	2	3	3	2	3	1	2
2										1
5	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2
3										3
										1
										2
										4
										ΣX
										7

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai jawaban tertinggi responden adalah 26 dan nilai jawaban terendah adalah 20. nilai-nilai tersebut dapat dipergunakan untuk mengklarifikasi data dengan mencari jarak pengukuran (R) terlebih dahulu.

Adapun untuk nilai R adalah sebagai berikut :

$$R = \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$$

$$R = 26 - 20$$

$$R = 6$$

Setelah jarak pengukuran (R) diketahui, maka dapat dicari lebar interval

(i) dengan rumus :

$$i = \frac{R}{\text{Jarak interval}}$$

$$i = \frac{6}{3}$$

$$i = 2$$

Sesudah lebar interval diketahui, maka jarak tersebut dapat dipergunakan untuk membatasi kategori yang diinginkan seperti tinggi, sedang, rendah.

Tabel 5

DISTRIBUSI FREKUENSI JUMLAH NILAI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL BEBAS (X)

N	Kateg	Frekue	Juml	Present
o	ori	nsi	ah	ase
1	Tingg	24 - ≥	29	54,7
	i			

2	Sedan	22 – 23	16	30,2
3	Rendah	20 – 21	8	15,1
Jumlah			53	100

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dari seluruh responden yang menyatakan kesehatan dan keselamatan kerja di PT. Pelindo I cabang Belawan dalam kategori tinggi adalah sebanyak 29 orang (54,7%), yang menyatakan dalam kategori sedang adalah sebanyak 16 orang (30,2%) dan yang menyatakan dalam kategori rendah adalah sebanyak 8 orang (15,1%). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan oleh PT. Pelindo I Cabang Belawan dalam kategori tinggi sebesar 54,7%.

b. Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

Tabel 6

TABULASI NILAI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL TERIKAT (Y) PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI

No	NILAI JAWABAN RESPONDEN	Jl h
----	-------------------------	------

R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
e	((((((((((1
s	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1)
)))))))))	0
))))))))))
1	2	2	2	3	1	1	2	1	1	1
2	2	2	2	3	3	2	3	1	2	2
3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	1
4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2
5	3	1	2	3	1	2	1	1	2	1
6	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2
7	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2
8	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1
9	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2
0	2	2	3	2	2	3	2	3	1	2
1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1
1	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2
1	2	3	1	2	3	2	3	2	2	2
1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2
1	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2
1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
1	2	3	1	3	3	3	2	2	2	2
1	3	2	3	3	2	3	1	2	2	2
1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2
2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	1
0										9

2	2	3	2	3	2	1	3	3	2	2
1										1
2	2	3	2	3	2	3	1	3	2	2
2										1
2	2	3	1	2	1	3	3	3	2	2
3										0
2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2
4										0
2	3	2	2	3	2	3	3	1	2	2
5										1
2	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2
6										1
2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2
7										0
2	3	1	3	2	3	3	2	3	2	2
8										2
2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2
9										3
3	1	2	2	3	3	3	1	3	2	2
0										0
3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2
1										4
3	2	2	3	1	3	2	3	3	2	2
2										1
3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2
3										4
3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2
4										3
3	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2
5										0
3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2
6										1
3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2
7										4
3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2
8										4
3	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2
9										1
4	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2
0										0
4	2	3	1	2	3	2	3	2	2	2
1										0
4	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1
2										8
4	2	3	2	3	2	3	1	3	1	2
3										0
4	2	2	3	3	1	3	2	3	1	2
4										0

4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1
5										9
4	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2
6										0
4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2
7										3
4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2
8										1
4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2
9										2
5	2	2	3	2	2	3	3	1	2	2
0										0
5	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2
1										3
5	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2
2										0
5	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
3										2
										1
										1
										0
										3
										ΣY

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai jawaban tertinggi responden adalah 24 dan nilai jawaban terendah adalah 15. nilai-nilai tersebut dapat dipergunakan untuk mengklarifikasi data dengan mencari jarak pengukuran (R) terlebih dahulu. Adapun untuk nilai R adalah sebagai berikut :

$$R = \text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}$$

$$R = 24 - 15$$

$$R = 9$$

Setelah jarak pengukuran (R) diketahui, maka dapat dicari lebar interval (i) dengan rumus :

$$i = \frac{R}{\text{Jarak interval}}$$

$$i = \frac{9}{3}$$

$$i = 3$$

Sesudah lebar interval diketahui, maka jarak tersebut dapat dipergunakan untuk membatasi kategori yang diinginkan seperti tinggi, sedang, rendah.

Tabel 7

DISTRIBUSI FREKUENSI JUMLAH NILAI JAWABAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL TERIKAT (Y)

N o	Kateg ori	Frekue nsi	Juml ah	Present ase
1	Tinggi	21 - ≥	29	54,7
2	Sedan g	18 - 20	22	41,5
3	Renda h	15 - 17	2	3,8
Jumlah			53	100

Sumber : Hasil Angket

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dari seluruh

responden yang menyatakan bahwa produktivitas kerja pegawai dalam kategori tinggi adalah sebanyak 29 orang (54,7%), yang menyatakan dalam kategori sedang adalah sebanyak 22 orang (41,5%) dan yang menyatakan dalam kategori rendah adalah sebanyak 2 orang (3,8%). Dengan demikian, dapat diketahui bahwa produktivitas kerja pegawai di PT. Pelindo I cabang Belawan berada pada kategori tinggi yaitu 54,7%, hal ini dibuktikan oleh data yang ada.

3. Uji Korelasi Product Moment

Untuk lebih jelasnya bagaimana Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas kerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan, maka berikut disajikan analisis hasil penelitian dalam bentuk tabulasi Product Moment sebagai berikut :

Tabel 8

KOEFISIEN KORELASI ANTARA VARIABEL BEBAS (X) DENGAN VARIABEL TERIKAT (Y)

N o	X	Y	X ²	Y ²	X.Y
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	20	15	400	225	300
2	21	20	441	400	420
3	20	19	400	361	380
4	24	22	576	484	528
5	22	16	484	256	352
6	25	23	625	529	575
7	25	21	625	441	525
8	23	18	529	324	414
9	24	21	576	441	504
10	24	20	576	400	480
11	22	19	484	361	418
12	24	22	576	484	528
13	24	20	576	400	480
14	26	21	676	441	546
15	25	22	625	484	550
16	20	20	400	400	400
17	25	21	625	441	525
18	26	21	676	441	546
19	22	24	484	576	528
20	20	19	400	361	380
21	25	21	625	441	525
22	23	21	529	441	483
23	21	20	441	400	420
24	22	20	484	400	440
25	24	21	576	441	504
26	23	21	529	441	483
27	26	20	676	400	520
28	26	22	676	484	572
29	25	23	625	529	575
30	24	20	576	400	480
31	26	24	676	576	624
32	23	21	529	441	483
33	25	24	625	576	600
34	25	23	625	529	575
35	22	20	484	400	440
36	25	21	625	441	525
37	23	24	529	576	552
38	26	24	676	576	624
39	22	21	484	441	462
40	22	20	484	400	440
41	24	20	576	400	480
42	23	18	529	324	414
43	21	20	441	400	420

44	22	20	484	400	440
45	25	19	625	361	475
46	22	20	484	400	440
47	26	23	676	529	598
48	26	21	676	441	546
49	25	22	625	484	550
50	24	20	576	400	480
51	25	23	625	529	575
52	21	20	441	400	420
53	23	22	529	484	506
	Σx	Σy	Σx ²	Σy ²	Σxy
	=	=	=	=	=260
	124	110	2951	2313	50
	7	3	5	5	

Dengan diketahui nilai masing-masing variabel seperti pada tabel di atas, maka selanjutnya penulis akan menghitung nilai korelasi produk moment pearson ini :

Diketahui :

$$n = 53$$

$$\Sigma x = 1247$$

$$\Sigma y = 1103$$

$$\Sigma x^2 = 29515$$

$$\Sigma y^2 = 23135$$

$$\Sigma xy = 26050$$

Maka :

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{(53)(26050) - (1247)(1103)}{\sqrt{\{(53)(29515) - (1247)^2\}\{(53)(23135) - (1103)^2\}}}$$

Dari hasil penelitian perhitungan di atas diperoleh nilai $r_{xy} = 0,553$. Setelah

$$r_{xy} = \frac{(1380650) - (1375441)}{\sqrt{\{(1564295) - (1555009)\}\{(1226155) - (1216609)\}}}$$

dikonsultasikan nilai r hitung dengan nilai r tabel ternyata r hitung > r tabel atau

$$r_{xy} = \frac{5209}{\sqrt{(9286)(9546)}}$$

0,553 > 0,270 ini berarti hipotesa diterima. Jadi terdapat korelasi antara

$$r_{xy} = \frac{5209}{\sqrt{88644156}}$$

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas kerja

$$r_{xy} = \frac{5209}{9415,103}$$

pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan . Dengan interval koefisien 0,40

$$r_{xy} = 0,553$$

– 0,70 sehingga tingkat hubungan cukup berarti

Untuk melihat tingkat kekuatan pengaruh kualitas pelayanan (X) terhadap kepuasan pelanggan (Y) di atas, maka digunakan pedoman interpretasi koefisien korelasi dengan ketentuan :

Dan antara variabel bebas dan terikat memiliki hubungan yang positif.

Sehingga terdapat hubungan yang sangat berarti pada Pengaruh Kesehatan dan

Tabel 9

PEDOMAN UNTUK MEMBERIKAN INTERPRETASI KOEFISIEN KORELASI

Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas kerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
Kurang dari 0,20	Sangat rendah
0,20 – 0,39	Rendah tapi pasti
0,40 – 0,70	Cukup berarti
0,71 – 0,90	Kuat
lebih dari 0,90	Sangat kuat

4. Uji Signifikan

Untuk menguji tingkat signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah dengan menggunakan rumus uji Z yaitu :

$$Z = \frac{r}{\sqrt{n-1}}$$

$$r = \frac{z}{\sqrt{n-1}}$$

$$r = \frac{1,96}{\sqrt{53-1}}$$

$$r = \frac{1,96}{\sqrt{52}}$$

$$r = \frac{1,96}{7,2111}$$

$$r = 0,272$$

dengan demikian dapat diketahui bahwa $Z_{hitung} > r_{tabel} = 0,272 > 0,271$ dari data diatas yang telah diperoleh hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

Dengan demikian dinilai sudah signifikan Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas kerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan.

5. Uji Determinasi

Untuk mengukur seberapa besar hubungan antara variabel x dan variabel y dengan menggunakan rumus determinasi, yaitu:

$$D = (r^2) \times 100\%$$

$$D = (0,553)^2 \times 100\%$$

$$D = 0,306097 \times 100\%$$

$$D = 30,61\%$$

Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa uji determinasinya adalah 30,61%. Hal ini berarti bahwa Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas kerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Belawan adalah 30,61%, sementara sisanya 69,39% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Uji Regresi Linier

Untuk memprediksikan seberapa jumlah koefisien variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y) maka digunakan uji regresi linier, dengan rumus:

$$Y = a + bx,$$

Dimana

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$= \frac{(1103)(29515) - (1247)(26050)}{53(29515) - (1247)^2}$$

$$= \frac{(32555045) - (32484350)}{(1564295) - (1555009)}$$

$$= \frac{70695}{9286}$$

a = 7,61

$$b = \frac{(n \sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{(53.26050) - (1247)(1103)}{53.29515 - (1247)^2}$$

$$= \frac{1380650 - 1375441}{1564295 - 1555009}$$

$$= \frac{5209}{9286}$$

b = 0,561

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh nilai a = 7,61 dan nilai b = 0,56, maka dapat dinyatakan persamaan regresi adalah :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 7,61 + 0,56x$$

Berdasarkan pada distribusi responden diketahui nilai tertinggi pada variabel X adalah 26 dan nilai terendah adalah 20 dengan demikian kecendrungan variabel y dapat diketahui sebagai berikut:

Universitas Dharmawangsa

Variabel X nilai tertinggi:

$$Y = 7,61 + 0,56 (26)$$

$$Y = 7,61 + 14,56$$

$$Y = 22,17$$

Variabel X nilai terendah:

$$Y = 7,61 + 0,56 (20)$$

$$Y = 7,61 + 11,2$$

$$Y = 18,81$$

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Dari variabel bebas (X) dapat diketahui bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja di PT. Pelindo I Cabang Belawan berada pada kategori tinggi yaitu 54,7%.
2. Dari variabel terikat (Y) dapat diketahui bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja di PT. Pelindo I Cabang Belawan berada pada kategori tinggi yaitu 54,7%.
3. Berdasarkan nilai koefisien korelasi dapat dinyatakan bahwa $r_{xy} = 0,553$ berarti hubungan rendah tapi pasti, hal ini berarti terdapat hubungan yang

signifikan antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja di PT. Pelindo I Cabang Belawan.

4. Dari hasil uji regresi linier diperoleh nilai $a = 7,61$ dan $b = 0,56$ diketahui kualitas pelayanan berpengaruh terhadap kesehatan dan keselamatan kerja di PT. Pelabuhan I Cabang Belawan kenaikan variabel X dari 20 sampai dengan 26 dalam meningkatkan pengaruh kepada variabel Y dari 18,81 sampai dengan 22,17.
5. Tingkat determinasi pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja adalah 30,61%, sementara sisanya 69,39% dipengaruhi oleh faktor lain.
6. Diketahui bahwa $Z_{hitung} > t_{tabel} = 0,272 > 0,271$ dari nilai tersebut dapat kita ketahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja di PT. Pelabuhan Pelindo I Cabang Belawan dinilai sudah signifikan.

B. Saran

Saran yang diajukan peneliti merupakan penyimpulan data yang diperoleh dan yang menjadi saran penulis adalah :

1. Perlu adanya peningkatan kesehatan dan keselamatan kerja di PT. Pelindo I cabang Belawan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja pegawai, sehingga karyawan akan tetap bersemangat untuk bekerja.
2. Perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang kesehatan dan keselamatan kerja dengan variable yang berbeda dan lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusty Tae Ferdinand, 2006. Metode Penelitian Manajemen. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Budiono S. 2003. Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Harrington, J.S. 2003. Buku Saku Kesehatan Kerja, EGC, Jakarta.

- Mangkunegara, A. A. 2002. Panduan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Poerwanto, D. 2006. Komunikasi Bisnis. Erlangga, Jakarta.
- Prajudi Atmosudirdjo, 1982. Dasar-Dasar Administrasi Manajemen dan Manajemen Kantor. Gunung Agung, Jakarta.
- Simanjuntak, P.J. 1994. Manajemen Keselamatan Kerja. Himpunan Pembina, Jakarta.
- Sinungan, M. 2005. Produktivitas, Apa dan Bagaimana. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soeripto. 1992. Higiene Industri. Balai Penerbit FKUI, Jakarta.
- Sondang, P. S. 1989. Manajemen Strategis. Graha Indonesia. Jakarta.
- Sugiono, 2008. Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta, Bandung.
- Suma'mur, PK. 1996. Hygiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja. Jakarta: Gunung Agung.

