

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan IPTEK telah mendoktrin masyarakat agar dapat menuntut keahlian sesuai dengan perkembangan zaman era 4.0. Arus globalisasi perkembangan IPTEK meliputi beraneka aspek seperti kecanggihan akan teknologi yang bahkan seiring dengan dunia luar. Indonesia merupakan negara berkembang yang dalam usahanya untuk mencapai pertumbuhan ekonominya mengandalkan sektor industri dan jasa. Saat ini perkembangan perusahaan jasa di Indonesia semakin pesat dengan berbagai jenis jasa yang ditawarkan. Perusahaan jasa tersebut dalam mengelola aktivitasnya menggunakan berbagai macam tingkat teknologi mulai dari teknologi yang sederhana hingga teknologi maju. Semakin tinggi teknologi yang digunakan, semakin tinggi pula risiko bahaya yang dihadapi.

IPTEK bukan sekedar ilmu pengetahuan yang serta merta hanya diketahui saja akan tetapi perlu diikuti dengan pemahaman serta praktek yang nyata agar dapat berjalan dan berkontribusi dengan baik. Canggihnya teknologi bukan hanya mengacu pada media komunikasi dan internet namun teknologi berperan sebagai sistem yang dirancang untuk dapat membantu dan menunjang aktivitas pada pekerjaan manusia.

Sebagai contoh penggunaan mesin-mesin pada perusahaan jasa yang merupakan salah satu perkembangan dan kunci utama dalam menjalankan aktivitas pekerjaan pada perusahaan jasa di Indonesia. Tindakan penggunaan mesin-mesin/alat berat tak hanya dilakukan sebatas pengoperasian saja akan tetapi tingkat keselamatan pada penggunaan mesin perlu diperhatikan. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah bidang yang terkait dengan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan manusia yang berkerja di sebuah institusi atau organisasi. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga

kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (Wirawan, 2015:506).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan faktor utama dalam menjaga rasa aman yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan dan perusahaan. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan yang telah berlaku dan ditetapkan. Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan dianggap memiliki risiko kecelakaan kerja. Perusahaan wajib memperhatikan dan menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Begitu pentingnya penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja ini juga telah dibahas oleh badan buruh internasional, *International Labour Organization (ILO)*.

Tentunya karyawan di bidang pengoperasian alat berat tidak lepas dari masalah keselamatan dan kesehatan kerja. Masalah yang timbul adalah terjadinya suatu kecelakaan kerja yang membuat tidak jarang pekerja menderita sakit bahkan mengancam nyawa yang pada akhirnya sangat mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Penggunaan mesin-mesin/alat berat untuk menunjang aktivitas diikuti dengan langkah penggunaan atau aturan pemakaian yang kompleks. Dengan demikian perlu adanya Sumber Daya Manusia yang taat aturan serta terampil menguasai ilmu pengetahuan dibidangnya agar dapat mengoperasikannya dengan baik.

PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang dikenal sebagai perusahaan jasa yang bergerak pada jasa kepelabuhan yang biasanya menggunakan alat berat. Penggunaan alat berat tersebut seperti *Jib Crane*, *Forklift*, *Reach Stacker*, dll pada aktivitas bongkar muat pada semua jenis kegiatan di PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang perlu diawasi dan dicermati penggunaannya agar tidak mengalami malfungsi hingga terjadi kecelakaan. Berdasarkan hasil observasi peneliti selama kerja praktik di PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang pada operasional lapangan terdapat beberapa karyawan lalai tidak menggunakan APD yang lengkap, *Helm* dan sepatu keselamatan saat bekerja.



Gambar 1. 1 Karyawan yang tidak memakai APD lengkap
 Sumber: PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang, 2022.

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat diketahui bahwa karyawan di PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang masih belum memiliki tingkat kesadaran akan pentingnya penggunaan APD serta alat K3 lainnya yang dapat melindungi dari kecelakaan kerja. Berikut ini adalah tingkat kecelakaan kerja yang terjadi di PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang pada tahun 2019-2021:

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Kecelakaan Kerja PT Pelabuhan Tanjung Priok

Tahun	Jenis				Jumlah
	Ringan	Sedang	Berat	Meninggal	
2019	1	0	0	0	1
2020	2	1	1	0	4
2021	1	1	0	0	2

Sumber : Data Primer Diolah, 2022.

Berdasarkan Gambar 1.1 dan Tabel 1.1 tersebut peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh antara keselamatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian operasional lapangan bongkar muat PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang, dimana Keselamatan dan

Kesehatan merupakan kunci utama dalam terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan aman. Menurut Sedarmayanti (2016:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Keselamatan dan kesehatan kerja dapat memiliki korelasi terhadap kinerja karyawan karena lingkungan fisik yang menjadi perhatian utama dari keselamatan dan kesehatan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kerja manusia. Hasil kinerja yang baik dan optimal dapat menjadi keuntungan dan dampak positif bagi pihak perusahaan. Selain itu penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dapat menghemat beban biaya perusahaan dari adanya korban kecelakaan.

Terlihat pada salah satu tim kerja pada lapangan bagian operasional mengalami kecelakaan yaitu terkena pecahan ban yang meledak pada saat melakukan pekerjaan dan ternyata setelah diselidiki bahwa karyawan tersebut kurang adanya kelengkapan APD yang memadai, dimana hal tersebut mengakibatkan kecelakaan pada karyawan atau cedera. Dan tentunya pekerjaan yang akan diselesaikan menjadi terhambat dan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Akibatnya dapat berdampak pada perusahaan harus mengganti kerugian dari pekerjaan yang tidak selesai dengan tepat waktu tersebut.

Sehubungan dengan hal tersebut pentingnya akan salah satu aspek yang dapat pula meyumbang untuk menciptakan hasil kinerja yang baik ialah ketersediaan peralatan kerja yang memadai artinya perusahaan harus menyediakan peralatan kerja yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan. PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang memiliki banyak karyawan pada bidang operasi, *manning*, rendal, teknik dan HSSE. Guna melindungi karyawan adanya perlengkapan yang lengkap berikut merupakan data rekapitulasi perlengkapan alat pelindung diri APD PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang:

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Perlengkapan Alat Pelindung Diri

No.	Nama Alat	Jumlah
1	Helm	116 Buah
2	Rompi Visitor dan Rompi Biasa	155 Buah
3	Sepatu	90 Buah
TOTAL		361 Buah

Sumber : Data Primer Diolah, 2022.

Pada dasarnya karyawan merupakan aset utama dalam suatu perusahaan. Maka dari itu dengan adanya jaminan atau program keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka diharapkan kinerja karyawan dapat berjalan sesuai dengan standar operasional prosedur. Industri yang baik adalah industri yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya dengan membuat aturan guna menghindari kecelakaan kerja. Tujuan dari proses manajemen sumber daya manusia adalah tercapainya tingkat produktifitas kinerja karyawan terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. Fungsi dari Kesehatan dan Keselamatan Kerja dapat dikategorikan sudah memenuhi landasan hukum dan seharusnya menjadi ketentuan yang dibakukan oleh PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang. Berdasarkan pemaparan tersebut peneliti tertarik untuk meneliti Laporan Akhir ini yang berjudul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pemilihan judul proposal penelitian diatas, maka permasalahan yang akan diteliti yaitu,

1. Bagaimana pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang?
2. Bagaimana pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang?
3. Bagaimana keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Untuk menghindari pembahasan yang menyimpang dari topik yang dibahas, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan laporan akhir ini pada Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penulisan Laporan Akhir ini ialah:

1. Untuk mengetahui apakah keterkaitan antara pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang
2. Untuk mengetahui apakah keterkaitan antara pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang
3. Untuk mengetahui apakah keterkaitan antara pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang.

1.4.2 Manfaat

1.4.2.1 Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Memiliki pengetahuan dan menambah wawasan pemikiran mengenai Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang.

b. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan yang lebih luas mengenai sistematika penggunaan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja dan dampaknya.

c. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan referensi dalam pengembangan penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia terutama pada keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

d. Bagi Perusahaan

1. Memberikan informasi mengenai keterkaitan keselamatan dan kesehatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga pihak perusahaan dapat mengantisipasi dan meningkatkan pengamanan pada aktivitas bongkar muat di lapangan.

2. Sebagai acuan untuk memperkecil resiko kecelakaan dilokasi pelabuhan PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang pada saat aktivitas bongkar muat dilaksanakan.

1.4.2.2 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang signifikan sebagai masukan pengetahuan atau literatur ilmiah yang dapat di jadikan bahan kajian dalam memberikan informasi mengenai identifikasi Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang bertempat di Jalan Belinyu No.01 Lawang Kidul Kec. Ilir Tim. II, Kota Palembang, Sumatera Selatan, 30115. Objek yang diteliti yaitu pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dan digunakan dalam penulisan laporan akhir ini ialah sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut Sugiarto (2017:196), “Data sekunder merupakan data yang didapat dari sumber pertama, baik dari individu atau perseorangan, seperti halnya hasil wawancara atau hasil pengisian kuisisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti”.

Data primer dalam peneltian ini adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan langsung oleh penulis melalui hasil data kuisisioner yang dibagikan pada seluruh karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang dimasing-masing bagian seperti: Operasional, Teknik & HSSE, RENTAL *Manning* & Kinerja, Keuangan Administrasi SDM&Umum dan Komersial.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiarto (2017:202), “Data Sekunder merupakan data yang diperoleh oleh pihak lain atau data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pengumpul data primer atau oleh pihak lain dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram”.

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari studi kepustakaan dan data yang sudah diolah oleh pihak PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang, seperti keadaan umum perusahaan yang meliputi sejarah singkat perusahaan, tujuan, visi dan misi, struktur organisasi, pembagian tugas, nilai perusahaan, logo dan arti logo.

1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data dalam penulisan laporan ini untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang diteliti. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut:

1. Riset Lapangan (*Field Research*)

a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. (Sugiyono, 2020:157).

Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan di PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang dengan mewawancarai staff Teknik dan HSSE dan SDM PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada reponden untuk dijawabnya kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien

bila peneliti tahun dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan. (Sugiyono, 2020:162)

Pada penelitian ini yang menjadi sasaran kuisisioner adalah karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang. Dimana kuisisioner ini akan diberikan kepada seluruh karyawan untuk mengetahui apakah pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Riset Kepustakaan yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencari data-data atau informasi dan mempelajari sumber-sumber tertulis yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas. Informasi tersebut diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan penelitian, jurnal, artikel dan sumber-sumber artikel lainnya baik itu media cetak ataupun elektronik.

Dalam proses penelitian ini, penulis menggunakan beberapa sumber referensi untuk dijadikan data tambahan yaitu melalui buku, jurnal, artikel, dan sebagainya yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia terutama pada keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2020:90) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang sebanyak 95 orang. Data ini didapat dari daftar nama karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang. Berikut merupakan seluruh karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang disetiap divisi:

Tabel 1.3
Jumlah Karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang

No	Divisi/Bagian	Jumlah
1.	Operasional	75 orang
2.	Rendal, Manning, dan Kinerja	2 orang
3.	Teknik dan HSSE (<i>Health, Safety, Security, and Environment</i>)	8 orang
4.	Keuangan, Administrasi, SDM & Umum	6 orang
5.	Komersial	2 orang
6.	Billing	2 orang
Total		95 Orang

Sumber : PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang, 2022.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2020:91) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Maka dalam penulisan laporan ini yang dijadikan sampel adalah seluruh karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang.

Menurut Arikunto (2012:104), Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 95 orang responden.

3. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2020:91) “Teknik Sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan”. Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili).

Penelitian ini menggunakan Teknik Nonprobability Sampling jenis Sampling Jenuh. Teknik Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, Sugiyono (2020:93).

Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan jika populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi yaitu 95 orang dijadikan sampel.

1.5.5 Teknik Analisis Data

Penulis menggunakan dua teknik analisis data yaitu teknik analisis data kuantitatif dan kualitatif :

1. Teknik Analisis Kualitatif

Menurut Sugiyono (2020:15) “Data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, dan gambar”. Metode analisis kuantitatif digunakan untuk menjelaskan mengenai penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang ada pada PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang. Dalam pembahasannya penulis membahas mengenai pengaruh dari keselamatan dan kesehatan kerja yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Teknik Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2020:15) “Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (skoring: baik sekali=4, baik=3, kurang baik=2, dan tidak baik=1.” Objek yang di teliti dalam laporan akhir ini ialah karyawan PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang. Data yang diperoleh dilihat dari penyebaran kuesioner pada karyawan.

Dalam perhitungan kuesioner dilakukan dengan teknik analisis data statistik berbentuk angka yang diperoleh kuesioner melalui Skala Likert.

Menurut Sugiyono (2018:152), “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Tabel 1.4
Skala Pengukuran Likert

No	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2020:133).

1.5.6 Variabel Penelitian

1.5.6.1 Definisi Variabel Konsep

Konsep yang digunakan dalam penelitian laporan akhir ini merupakan kajian yang menganalisis dimensi-dimensi dari keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kinerja, yaitu :

a. Keselamatan Kerja

Menurut Moenir (2009:161) dalam Firmanzah dkk (2017) indikator keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja Secara Fisik

1. Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup
2. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan, dan perlingungan. Perlengkapan pencegahan misalnya: alat pencegahan kebakaran, pintu

darurat, kursi pelontar bagi penerbangan pesawat tempur apabila terjadi kecelakaan seperti: alat P3K, tabung oksigen, perahu penolong di setiap perahu besar.

b. Lingkungan Kerja Secara Psikologis

Jaminan keselamatan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan perusahaan mengenai berbagai jaminan pekerja yang meliputi:

1. Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali. Masalah-masalah seperti itulah yang sering menjadi sebab utama kegagalan pegawai termasuk para eksekutif dalam pekerjaan.
2. Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang dialami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan pegawai dalam bekerja dan mengimbulkannya ketenangan akan dapat ditingkatkan karenanya.

b. Kesehatan Kerja

Menurut Manullang (2015:87), ada tiga indikator kesehatan kerja yang meliputi:

1. Lingkungan kerja secara medis
 - a. Kebersihan lingkungan kerja
 - b. Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja
 - c. Sistem pembuangan sampah
2. Sarana kesehatan tenaga kerja, yaitu upaya-upaya perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi
3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja

c. Kinerja

Adapun indikator penilaian kinerja Menurut Kasmir (2017:208) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang

dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kuantitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kuantitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

2. Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (Jangka Waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misal 30 menit) jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas ketetapan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu perlakukan

efektivitas biaya diseluruh bidang pekerjaan yang memiliki anggaran biaya. Biaya yang dikeluarkan biasanya untuk biaya tetap, biaya variabel atau biaya semi variabel. Biaya ini berkaitan untuk pengeluaran bagi sumber daya, seperti biaya produksi, teknologi, bahan baku atau biaya lainnya.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak melesat dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

6. Hubungan Antar Karyawan

Penilaian kerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.. hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan atau sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang karyawan.

1.5.6.2 Definisi Operasional

Dalam setiap indikator yang akan diteliti, tentunya memiliki variabel yang menjelaskan secara lebih detail konsep dari setiap indikator yang akan diteliti. Adapun penjelasannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.5
Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Item	Sumber	Metode	Skala
Keselamatan Kerja	A. Lingkungan Kerja Secara Fisik 1. Penempatan Benda Atau Barang	1. Penempatan benda atau barang diberi tanda dengan rambu keselamatan/tanda keselamatan 2. Seluruh barang/kegiatan dibuat tanda untuk menghindari bahan berbahaya	Moenir (2009:161) dalam Firmanzah dkk (2017)	Likert	Interval
	2. Penyediaan Perlengkapan	1. Perusahaan menyediakan alat perlengkapan pencegahan, pertolongan, dan perlindungan sesuai dengan SOP 2. Adanya kelengkapan isi kotak P3K dibagian divisi masing-masing	Moenir (2009:161) dalam Firmanzah dkk (2017)	Likert	Interval
	B. Lingkungan Kerja Secara Psikologis 1. Aturan Ketertiban Organisasi dan Pekerjaan	1. Seluruh APD harus digunakan oleh karyawan dibagian masing-masing 2. Karyawan harus memakai APD sesuai dengan aturan	Moenir (2009:161) dalam Firmanzah dkk (2017)	Likert	Interval
	2. Perawatan & Pemeliharaan Asuransi	1. Seluruh pegawai harus diikutsertakan dalam asuransi kecelakaan 2. Pihak perusahaan telah bekerja sama dengan pihak asuransi kecelakaan	Moenir (2009:161) dalam Firmanzah dkk (2017)	Likert	Interval
Kesehatan Kerja	1. Lingkungan Kerja Secara Medis A. Kebersihan Lingkungan Kerja	1. Tingkat kebersihan lingkungan kerja perusahaan sudah baik 2. Adanya bagian khusus yang menangani tentang kebersihan	Manullang (2015:87)	Likert	Interval

Lanjutan Tabel 1.5

Variabel	Indikator	Item	Sumber	Metode	Skala
	B. Suhu Udara dan Ventilasi Ditempat Kerja	<ol style="list-style-type: none"> Suhu udara ruangan kantor perusahaan sudah baik Kenyamanan ruangan telah ditunjang dengan AC yang memadai 	Manullang (2015:87)	Likert	Interval
	C. Sistem Pembuangan Sampah	<ol style="list-style-type: none"> Sistem pembuangan sampah perusahaan sudah baik dan sesuai dengan SOP perusahaan Tersedianya sarana atau lahan tempat pembuangan sampah dan limbah 	Manullang (2015:87)	Likert	Interval
	2. Sarana Kesehatan Tenaga Kerja	<ol style="list-style-type: none"> Perusahaan telah menyediakan air bersih dengan baik Perusahaan telah menyediakan sarana toilet dengan baik 	Manullang (2015:87)	Likert	Interval
	3. Pemeliharaan Kesehatan Tenaga Kerja	<ol style="list-style-type: none"> Perusahaan telah memiliki pusat pelayanan kesehatan Pemeriksaan kesehatan karyawan dilakukan secara berkala oleh perusahaan 	Manullang (2015:87)	Likert	Interval
Kinerja	1. Kualitas (Mutu)	<ol style="list-style-type: none"> Latar belakang pendidikan dan pelatihan yang diikuti mendukung penguasaan pengetahuan atas pekerjaan Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja 	Kasmir (2017:208)	Likert	Interval

Lanjutan Tabel 1.5

Variabel	Indikator	Item	Sumber	Metode	Skala
	2. Kuantitas (Jumlah)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketetapan hasil dan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan 2. Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan 	Kasmir (2017:208)	Likert	Interval
	3. Waktu (Jangka Waktu)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecepatan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan 2. Karyawan bekerja dengan hati-hati dan cermat dalam menyelesaikan pekerjaan 	Kasmir (2017:208)	Likert	Interval
	4. Penekanan Biaya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Biaya telah dianggarkan sesuai dengan biaya produksi, sumber daya, teknologi, bahan baku dan biaya lainnya 2. Biaya keselamatan dan kesehatan kerja sudah dianggarkan sesuai dengan kebutuhannya 	Kasmir (2017:208)	Likert	Interval
	5. Pengawasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemakaian kelengkapan APD pada karyawan diawasi langsung oleh pimpinan yang berwenang 2. Petugas pengawas K3 sigap dan tanggap jika terjadi kecelakaan kerja 	Kasmir (2017:208)	Likert	Interval
	6. Hubungan Antar Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan tanggap terhadap perubahan lingkungan kerja guna mendukung pelaksanaan pekerjaan 2. Karyawan berani dalam mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dihadapi 	Kasmir (2017:208)	Likert	Interval

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Dimensi yang telah dijabarkan ke dalam indikator yang menghasilkan berbagai item pertanyaan yang dijadikan sebagai instrumen penelitian.

1.5.7 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Yusi dan Idris (2016:92) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesalihan suatu instrumen”.

Uji Validitas digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan yang akan digunakan dalam kuesioner valid. Langkah yang harus dilakukan agar instrumen memiliki validitas yang tinggi adalah dengan cara uji coba instrumen. Data dikatakan valid jika :

$$r_{hitung} > r_{tabel}$$

2. Uji Reliabilitas

Menurut Yusi dan Idris (2016:92) “Suatu pengukur dikatakan reliabel apabila pengukur tersebut menghasilkan hasil-hasil yang konsisten”.

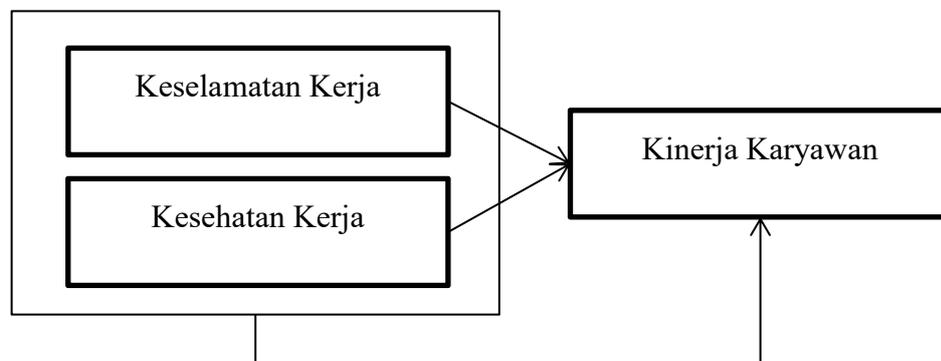
Reliabilitas mendukung validitas dan merupakan syarat perlu tetapi tidak merupakan syarat kecukupan bagi validitas. Reliabilitas berkaitan dengan estimasi suatu pengukur bebas dari kesalahan acak atau tidak stabil. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian dilakukan dengan mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan dengan skala 0,6.

1.5.8 Uji Hipotesis

Teknik yang digunakan untuk mengolah data adalah teknik analisis statistik, melalui SPSS (*Statistic Package For Social Sciences*) versi 25.0 *for windows*.

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel yaitu sebagai berikut:

1. Variabel bebas 1 (*Independent*) yaitu Keselamatan Kerja
2. Variabel bebas 2 (*Independent*) yaitu Kesehatan Kerja
3. Variabel terikat (*Dependent*) yaitu Kinerja Karyawan



Gambar 1.2 Kerangka Pikir
Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Hipotesis:

Menurut Sugiyono (2020:134), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Tujuan dari pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak.

Perumusan hipotesis atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Selanjutnya untuk hipotesis statistiknya ialah sebagai berikut:

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian Teknik dan HSSE PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang.

- H₁ : Terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang.
- H₀₂ : Tidak terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang.
- H₂ : Terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang.
- H₀₃ : Tidak terdapat pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang.
- H₃ : Terdapat pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Tanjung Priok Cabang Palembang.

Bedasarkan penjabaran diatas, adapun teknik analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1.5.8.1 Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2016:169) “Analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen”.

Data primer yang penulis dapatkan akan diolah dan dianalisis menggunakan rumus statistik regresi linier berganda. Penulis menggunakan persamaan Regresi Linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Rumus regresi linier berganda menurut Yusi dan Idris (2016:160) ialah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

X_1 = Keselamatan Kerja

X_2 = Kesehatan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta, bila $X = 0$ maka $Y = a$

b = Koefisien Regresi

1.5.8.2 Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2016:91) “Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen”

Cara untuk melakukan uji T adalah dengan melihat t_{tabel} dan mencari nilai Menurut Ghozali (2016:92) “Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap t_{hitung} . Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dikatakan signifikan dan terdapat pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y. Sebaliknya, jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat dikatakan tidak signifikan dan tidak terdapat pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y.

1.5.8.3 Uji F (Stimultan)

Menurut Ghozali (2016:92) “Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.”

Cara melakukan uji F adalah dengan melihat F tabel dan mencari F hitung. Jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka

terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Sebaliknya, jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Dapat juga dilihat dari probabilitas dan membandingkannya dengan taraf kesalahan (α) yang digunakan yaitu 0,05 atau 5%. jika probabilitasnya $<$ taraf kesalahan, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak, begitu pun sebaliknya.

1.5.8.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95) “Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Klasifikasi koefisien korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

0	: Tidak ada korelasi
0 - 0,49	: Korelasi lemah
0,50	: Korelasi moderat
0,51 - 0,99	: Korelasi kuat
1,0	: Korelasi sempurna