



**PENGARUH KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA
DAN PENGGUNAAN ALAT PELINDUNG DIRI TERHADAP
KINERJA OPERATOR ALAT BONGKAR MUAT
PETIKEMAS DI PT PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO)
TERMINAL PETIKEMAS DOMESTIK BELAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh:

**YUNIARTY CARLINA PURBA
NPM. 1625311033**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : YUNIARTY CARLINA PURBA
NPM : 1625311033
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL : : PENGARUH KESELAMATAN KERJA,
KESEHATAN KERJA DAN PENGGUNAAN
ALAT PELINDUNG DIRI TERHADAP KINERJA
OPERATOR ALAT BONGKAR MUAT
PETIKEMAS DI PT PELABUHAN INDONESIA I
(PERSERO) TERMINAL PETIKEMAS
DOMESTIK BELAWAN

MEDAN, DESEMBER 2020

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARA HAP, S.E., S.Psi., M.Si.)

DEKAN



(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M.)

PEMBIMBING I

(SAIMARA SEBAYANG, S.E., M.Si.)

PEMBIMBING II

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si., C.I.H.C.M., C.P.H.C.M.)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : YUNIARTY CARLINA PURBA
NPM : 1625311033
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS/ MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KESELAMATAN KERJA,
KESEHATAN KERJA DAN PENGGUNAAN
ALAT PELINDUNG DIRI TERHADAP KINERJA
OPERATOR ALAT BONGKAR MUAT
PETIKEMAS DI PT PELABUHAN INDONESIA I
(PERSERO) TERMINAL PETIKEMAS
DOMESTIK BELAWAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Desember 2020

Yang Membuat Pernyataan




(Yuniarty Carlina Purba)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yuniarty Carlina Purba
Tempat/Tanggal lahir : Medan/ 25 Juni 1991
NPM : 1625311033
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Kawat VII Gg. Mardi Ujung, Tanjung Mulia,
Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Desember 2020

Yang Membuat Pernyataan



(Yuniarty Carlina Purba)

KATA PENGANTAR

Dengan iringan do'a dan mengucapkan puja dan puji kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kesehatan, ketabahan dan kesempatan kepada penulis sesuai dengan kemampuan yang ada telah dapat menyelesaikan penulisan skripsi.

Penulisan skripsi ini diselesaikan guna melengkapi dan memenuhi syarat-syarat untuk dapat menempuh ujian dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Manajemen pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Adapun judul yang dikemukakan: **"Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Penggunaan Alat Pelindung Diri Terhadap Kinerja Operator Alat Bongkar Muat Petikemas di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan."**

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah banyak membantu, khususnya kepada :

1. Bapak Dr. M. Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

4. Bapak Saimara Sebayang, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., C.I.H.C.M., C.P.H.C.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah berkenan memberikan arahan, petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga dapat menyempurnakan penulisan skripsi ini.
6. General Manager PT. Pelindo I (Persero) Cabang Terminal Petikemas Domestik Belawan yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dan mendapatkan data yang diperlukan untuk penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh dosen dan staf pengajar yang telah mendidik dan menyumbangkan ilmu pengetahuan selama penulis belajar di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
8. Kepada Bapak, Mamak, Mertua, Suami, Anak, Abang dan Adik-adik tersayang yang telah memberikan motivasi dan dorongan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
9. Rekan-rekan Mahasiswa yang tidak dapat disebut satu persatu yang telah mendukung dan membantu penulis hingga skripsi ini dapat selesai.

Akhirnya hanya do'a yang dapat penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa dengan harapan skripsi ini dapat bermanfaat.

Medan, Juli 2020
Penulis

Yuniarty Carlina Purba
NPM : 1625311033

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
1. Identifikasi Masalah	6
2. Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian	10
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Landasan Teori	12
1. Kinerja	12
a. Pengertian Kinerja	12
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	13
c. Indikator Kinerja	14
2. Keselamatan Kerja	15
a. Pengertian Keselamatan Kerja	15
b. Indikator Keselamatan Kerja	17
3. Kesehatan Kerja	20
a. Pengertian Kesehatan Kerja	20
b. Indikator Kesehatan Kerja	21
4. Alat Pelindung Diri	22
a. Pengertian Alat Pelindung Diri (APD)	22
b. Fungsi dan Jenis Alat Pelindung Diri	23
c. Indikator Penggunaan Alat Pelindung Diri	31
5. Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Penggunaan Alat Pelindung Diri Terhadap Kinerja	33

	B. Penelitian Terdahulu.....	34
	C. Kerangka Konseptual	36
	D. Hipotesis	40
BAB III :	METODE PENELITIAN.	42
	A. Pendekatan Peneltian.....	42
	B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	43
	1. Tempat Penelitian	43
	2. Waktu Penelitian	43
	C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	43
	1. Definisi Operasional Variabel	43
	2. Pengukuran Variabel	45
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	46
	1. Populasi	46
	2. Sampel	47
	E. Jenis dan Sumber Data.....	48
	1. Jenis Data.....	48
	2. Sumber Data	49
	F. Teknik Pengumpulan Data	49
	G. Teknik Analisis Data.....	50
BAB IV :	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
	A. Hasil Peneltian	58
	1. Gambaran Umum Objek Penelitian	58
	a. Sejarah Singkat.....	58
	b. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	60
	2. Identitas Responden	65
	3. Pengujian Data Variabel Penelitian.....	66
	4. Pengujian Hipotesis.....	74
	B. Pembahasan	78
BAB V :	SIMPULAN DAN SARAN	84
	A. Simpulan.....	84
	B. Saran.....	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Laporan Perbandingan Kinerja Operasional PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan.....	3
Tabel 1.2 Laporan Kecelakaan Bongkar Muat Petikemas PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian.....	43
Tabel 3.2 Definisi Operasional Penelitian.....	44
Tabel 3.3 Bobot Pertanyaan	49
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	65
Tabel 4.2 Usia.....	65
Tabel 4.3 Pendidikan.....	65
Tabel 4.4 Validitas Keselamatan Kerja.....	66
Tabel 4.5 Validitas Kesehatan Kerja.....	67
Tabel 4.6 Validitas Alat Pelindung Diri.....	67
Tabel 4.7 Validitas Kinerja.....	67
Tabel 4.8 Uji Reabilitas Keselamatan Kerja	68
Tabel 4.9 Uji Reabilitas Kesehatan Kerja	69
Tabel 4.10 Uji Reabilitas Alat Pelindung Diri	69
Tabel 4.11 Uji Reabilitas Kinerja	70
Tabel 4.12 Uji Normalitas	72
Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas	73
Tabel 4.14 Uji Determinasi	75
Tabel 4.15 Uji-t.....	75
Tabel 4.16 Uji-F.....	77

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	62
Gambar 4.2 Normal Plot	71
Gambar 4.3 Histrogram Normal	71
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas	74

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan. Untuk mengetahui pengaruh penggunaan alat pelindung diri terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan penggunaan alat pelindung diri terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode penelitian asosiatif dengan bantuan SPSS versi 22. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t-hitung keselamatan kerja sebesar $2,122 > t\text{-tabel} = 1,67356$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial dapat mempengaruhi terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan. Nilai t-hitung kesehatan kerja sebesar $2,237 > t\text{-tabel} = 1,67356$, artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima, berarti kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial dapat mempengaruhi terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan. Nilai t-hitung penggunaan alat pelindung diri sebesar $2,424 > t\text{-tabel} = 1,67356$, artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima, berarti penggunaan alat pelindung diri memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial dapat mempengaruhi terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan. Nilai F-hitung variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja dan penggunaan alat pelindung diri sebesar $3,148 > F\text{-tabel} = 2,78$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 dapat diterima yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja dan penggunaan alat pelindung diri memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara serempak terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan.

Kata Kunci: Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Alat Pelindung Diri, Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work safety on the performance of container loading and unloading equipment operator in PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan Domestic Container Terminal. To determine the effect of occupational health on the performance of container loading and unloading equipment operator in PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan Domestic Container Terminal. To know the influence of the use of personal protective equipment to the performance of container loading and unloading equipment operator in PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan Domestic Container Terminal. To determine the effect of occupational safety, occupational health and the use of personal protective equipment to the performance of container loading and unloading equipment operator in PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan Domestic Container Terminal. The research was done by using associative research method with the help of SPSS version 22. Based on the research result, it was found that the value of t-count of safety is $2,122 > t\text{-table} = 1,67356$, it means H_0 is rejected and H_1 accepted. So the safety of work can partially affect to the performance of container loading and unloading equipment operator in PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan Domestic Container Terminal. Health work t-count value is $2,237 > t\text{-table} = 1,67356$, it means H_0 is rejected and H_2 accepted, it means partial health can affect to the performance of container loading and unloading equipment operator in PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan Domestic Container Terminal. T-count value of the use of personal protective equipment of sebesar $2,424 > t\text{-table} = 1,67356$, meaning H_0 is rejected and H_3 accepted, means the use of personal protective equipment can partially affect the performance of container loading and unloading equipment operator in PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan Domestic Container Terminal. The value of F-count the variables of work safety, occupational health and the use of personal protective equipment of $3,148 > F\text{-table} = 2,78$, it can be concluded that H_0 is rejected and H_4 acceptable that is work safety, occupational health and the use of personal protective equipment same (simultaneous) effect simultaneously on the performance of container loading and unloading equipment operator in PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan Domestic Container Terminal.

Keywords: *Occupational Safety, Occupational Health, Personal Protective Equipment, Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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 kinerja karyawan yang erat kaitannya dengan hasil produksi. Pada dasarnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Menurut Henrich dalam Tarwaka (2014:180) menyatakan bahwa “Kecelakaan kerja 80% disebabkan akibat perilaku kerja yang tidak aman (*unsafe act*) dan 20% kondisi kerja tidak aman (*unsafe condition*) dan faktor lainnya. Seperti tidak memakai APD, tidak mengikuti prosedur kerja, tidak mengikuti peraturan keselamatan kerja dan pekerja yang bekerja dengan tidak hati-hati”.

Masalah keselamatan kerja merupakan masalah bidang sumber daya manusia yang sangat penting terkait dengan keberadaan perusahaan. Keselamatan kerja adalah salah satu bentuk perhatian yang diberikan perusahaan bagi karyawan yaitu untuk melindungi tenaga kerja atas hak dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaannya.

Jaminan kesehatan kerja dapat memberikan perasaan yang aman sehingga tenaga kerja dapat bekerja tanpa adanya perasaan tertekan dengan kondisi atau keadaan disekitarnya. Sebagai upaya dalam memberikan jaminan kesehatan kerja yaitu dengan memberikan perlindungan bagi para tenaga kerja sehingga mereka dapat terhindar dari bahaya yang dapat ditimbulkan dari kegiatan operasional perusahaan.

Menurut pendapat Tarwaka (2014:282) mengatakan bahwa “Alat Pelindung Diri (APD) adalah seperangkat alat keselamatan yang digunakan oleh pekerja untuk melindungi seluruh atau sebagian tubuh dari kemungkinan adanya paparan potensi bahaya lingkungan kerja terhadap kecelakaan dan penyakit akibat kerja”.

Banyak pekerja yang menganggap sebelah mata risiko kerja, sehingga tidak menggunakan alat-alat pengaman walaupun sudah tersedia. Kecelakaan kerja tidak hanya menimbulkan korban jiwa maupun kerugian materi bagi pekerja dan perusahaan, tetapi juga dapat mengganggu proses produksi di perusahaan, serta merusak lingkungan yang pada akhirnya akan berdampak pada masyarakat luas. Sebagai faktor penyebab sering terjadi karena kurangnya kesadaran pekerja dan kualitas serta keterampilan pekerja yang kurang memadai.

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada sektor perhubungan laut khususnya dalam bidang jasa pelayanan kegiatan bongkar muat petikemas antar pulau (domestik) dan merupakan pintu gerbang perekonomian Sumatera terutama Sumatera Utara. Terminal Petikemas Domestik

Belawan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan, melaksanakan perusahaan dan pelayanan jasa terminal petikemas secara efisien dan efektif dalam rangka menunjang kelancaran arus kapal dan bongkar muat petikemas.

Tabel 1.1
Laporan Perbandingan Kinerja Operasional
PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan

No	Uraian	Satuan	Realisasi Tahun 2018	RPKAP Tahun 2019	Realisasi Tahun 2019	Rasio (0/0)	
						6/5	6/4
1	2	3	4	5	6	7	8
I	Service Time						
	A. Berthing Time (BT)	J/k	42,80	30,00	52,33	174,43	122,27
	Berth Working Time (BWT)	J/k	34,79	22,00	43,17	196,23	124,09
	1) Effective Time	J/k	29,70	21,00	36,36	173,14	122,42
	2) Idle Time	J/k	5,18	1,00	5,93	593,00	114,48
	Non Operation Time	J/k	7,89	8,00	9,91	123,88	125,60
	B. Turn Round Time	J/k	46,06	33,23	63,90	192,30	138,73
	C. ET/BT	%	69,93	70,00	69,83	99,76	99,86
II	Utilization						
	Dermaga						
	A. Berth Occupancy Ratio (BOR)	%	67,65	58,10	75,44	129,85	111,52
	B. Berth Through Put (BTP)	Teus/M	988	1,033	1,111	107,53	112,38
	Lapangan Penumpukan						
	A. Yard Occupancy Ratio (YOR)	%	41,35	47,68	35,09	73,59	84,86
	B. Yard Through Put (YTP)	Teus/M	217	226	244	107,53	112,38
III	Produktivitas						
	A. Box Ship Per Hour	BSH	23,56	30,00	28,80	96,00	122,24
	B. Box Crane Per Hour	BCH	16,98	22,00	18,40	83,64	108,36
IV	Lama Penumpukan	Hari					
	A. Bongkar	Hari	3,29	3,75	2,19	58,40	66,57
	B. Muat		3,30	3,75	2,83	75,47	85,76

Sumber : Terminal Petikemas Domestik Belawan (Data diolah, 2020)

Tabel 1.1. menunjukkan produksi bongkar muat petikemas di Terminal Petikemas Domestik Belawan dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2019 yang terus mengalami peningkatan. Dalam melaksanakan kegiatan operasional tentu saja ditemukan banyak mengandung risiko bahaya yang berpotensi menimbulkan

insiden baik dalam bentuk kecelakaan maupun penyakit akibat kerja. Insiden ini dapat menurunkan daya saing perusahaan juga dapat menurunkan citra baik perusahaan.

Jaminan keselamatan kerja, kesehatan kerja dan penggunaan alat pelindung diri sangat perlu diimplementasikan secara menyeluruh. Untuk mencapai kinerja perusahaan yang tinggi, maka hal tersebut benar-benar harus diperhatikan terkhusus kepada operator alat bongkar muat petikemas dimana kesehariannya bersentuhan langsung dengan kegiatan operasional lapangan yang berpotensi besar menimbulkan kecelakaan.

Kegiatan operasional yang dilakukan oleh Terminal Petikemas Domestik Belawan tersebut mempunyai dampak terhadap risiko bahaya apabila tidak dikelola secara hati-hati. Maka dengan ini kesadaran para operator alat bongkar muat petikemas dalam penggunaan fasilitas keselamatan kerja sangatlah dibutuhkan. Begitu juga dengan manajemen, dimana manajemen dituntut untuk senantiasa menyediakan fasilitas keselamatan kerja serta memberikan fasilitas kesehatan yang memadai.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh dalam penelitian, tercatat telah terjadi beberapa kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan mulai dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2019.

Tabel 1.2.
Laporan Kecelakaan Bongkar Muat Petikemas
PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan

No.	Jenis Kecelakaan Kerja	Jumlah Kecelakaan Kerja	
		2018	2019
1.	Menabrak	3	5

2.	Menyenggol	7	8
3.	Meyerempet	6	7
4.	Terjatuh	10	13
5.	Terbalik	3	5
6.	Terseret	1	3

Sumber : Terminal Petikemas Domestik Belawan (Data diolah, 2020)

Tabel 1.2. menunjukkan peningkatan jumlah kecelakaan kerja dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2019 seiring dengan peningkatan kinerja operasional yang juga mengalami peningkatan dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2019. Hal ini membuktikan bahwa semakin tingginya pencapaian kinerja operasional maka semakin tinggi pula risiko terjadinya kecelakaan kerja.

Menurut Mangkunegara (2017) “Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Fenomena penelitian berkaitan dengan keselamatan Kerja, kesehatan kerja dan penggunaan alat pelindung diri yang terjadi di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan menyebabkan kinerja operator alat bongkar muat petikemas kurang optimal. Hal ini disebabkan keselamatan kerja pegawai operator pada alat bongkar muat petikemas di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan masih kurang mendapat latihan kerja. Selain itu, kesehatan kerja pegawai operator pada alat bongkar muat petikemas di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan belum memberikan rasa aman dalam bekerja karena kondisi lingkungan kerja belum terawat dengan baik. Sementara itu, pegawai operator pada alat bongkar muat petikemas di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan tidak menggunakan APD disebabkan jumlahnya terbatas. Kinerja operator pada pegawai operator pada alat bongkar muat petikemas di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan belum melaksanakan tugas sesuai dengan kecepatan waktu kerja.

Berdasarkan pemikiran di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Penggunaan Alat Pelindung Diri Terhadap Kinerja Operator Alat Bongkar Muat Petikemas di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah berkenaan dengan penelitian ini adalah:

- a. Pegawai operator pada alat bongkar muat petikemas di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan masih kurang mendapat latihan kerja.
- b. Pegawai operator pada alat bongkar muat petikemas di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan belum memberikan rasa aman dalam bekerja dalam kesehatan kerja karena kondisi lingkungan kerja belum terawat dengan baik.
- c. Pegawai operator pada alat bongkar muat petikemas di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan tidak menggunakan APD disebabkan jumlahnya terbatas.
- d. Pegawai operator pada pegawai operator pada alat bongkar muat petikemas di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan belum melaksanakan tugas sesuai dengan kecepatan waktu kerja.

2. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan baik dan terarah, sesuai dengan latar belakang, maka menjadi batasan masalah adalah pengaruh keselamatan kerja, kesehatan Kerja dan penggunaan alat pelindung diri terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang menjadi pokok bahasan penelitian ini adalah:

1. Apakah keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan?
2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan?
3. Apakah penggunaan alat pelindung diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan?
4. Apakah keselamatan kerja, kesehatan kerja dan penggunaan alat pelindung diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan.
- b. Untuk mengetahui kesehatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan.

- c. Untuk mengetahui penggunaan alat pelindung diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan.
- d. Untuk mengetahui keselamatan kerja, kesehatan kerja dan penggunaan alat pelindung diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi mahasiswa

Meningkatkan kompetensi mahasiswa dalam mengaplikasikan teori kinerja yang diperoleh selama kuliah dengan penerapan di perusahaan, menambah wawasan dan pengetahuan dalam mengembangkan pola pikir yang lebih cerdas dan cermat pada bidang kerja nyata, dan mendapat kesempatan untuk mengetahui pengaruh keselamatan, kesehatan kerja dan penggunaan alat pelindung diri terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas.

- b. Bagi perusahaan

Sebagai masukan bagi pihak perusahaan untuk mengetahui sejauh mana pengaplikasian keselamatan kerja, kesehatan kerja dan penggunaan alat pelindung diri terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas yang telah dilaksanakan oleh perusahaan.

c. Bagi Universitas

Penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai pembelajaran dan referensi terutama pada topik-topik tentang sumber daya manusia yang berkaitan dengan keselamatan kerja, kesehatan kerja, penggunaan alat pelindung diri dan kinerja karyawan.

d. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis maupun civitas akademika lainnya dalam rangka untuk mengembangkan ilmu pengetahuan untuk perkembangan dan kemajuan dunia pendidikan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Afrizal Firmanzah, dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)” sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Penggunaan Alat Pelindung Diri terhadap Kinerja Operator Alat Bongkar Muat Petikemas di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan”.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel yang sama sebagai variabel terikat yaitu kinerja tetapi menggunakan variabel yang berbeda untuk variabel bebas yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja dan penggunaan alat pelindung diri.

2. Jumlah Observasi/sampel (n)

Penelitian terdahulu berjumlah 61 (enam puluh satu) responden, sedangkan penelitian ini berjumlah 58 (lima puluh delapan) responden.

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian terdahulu dilakukan di PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan.

4. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2020.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal dan merupakan efektivitas operasional dan pegawainya berdasarkan standard dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja yang sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Menurut Kasmir (2016:181) mengatakan bahwa “Kinerja merupakan kemampuan karyawan yang mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan”.

Menurut Daft (2012:326) mengatakan bahwa “Kinerja organisasi secara menyeluruh tergantung dari hasil pencapaian yang diidentifikasi melalui proses perencanaan”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:219) mengatakan bahwa “Kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas”.

Menurut Mubarak (2017:77) mengatakan bahwa “Kinerja pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang individu atau kelompok orang dari keseluruhan pelaksanaan tugas selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau criteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan oleh karyawan. Kinerja tinggi para karyawan akan membuat perusahaan lebih cepat dan mudah mencapai tujuannya.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal dari karyawan tersebut. Simamora dalam Mangkunegara (2017:67-68) mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- 1) Faktor individual yang terdiri dari:
 - a) Kemampuan dan keahlian
 - b) Latar belakang

- c) Demografi
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari:
- a) Persepsi
 - b) *Attitude*
 - c) *Personality*
 - d) Pembelajaran
 - e) Motivasi
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari:
- a) Sumber daya
 - b) Kepemimpinan
 - c) Penghargaan
 - d) Struktur
 - e) *Job Design*

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh:

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

- 3) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

c. Indikator Kinerja

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya. Menurut Hasibuan (2012:105) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu:

- 1) Ketepatan hasil kerja
- 2) Ketelitian hasil kerja
- 3) Hasil kerja yang dihasilkan
- 4) Kehadiran
- 5) Peraturan perusahaan
- 6) Kecepatan waktu kerja
- 7) Bekerja sama
- 8) Komunikasi
- 9) Peran serta

2. Keselamatan Kerja

a. Pengertian Keselamatan Kerja

Pemeliharaan sumber daya manusia dimaksudkan sebagai suatu kegiatan manajemen untuk mempertahankan stamina sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaan dalam perusahaan. Dengan demikian yang bersangkutan tidak mengalami gangguan kerja selama melakukan tugas

yang dibebankan kepadanya. Untuk memelihara stamina, perlu dilakukan usaha perlindungan fisik, jiwa dan raga karyawan dari berbagai ancaman yang merugikan. Upaya pemeliharaan perlu dilakukan tanpa henti, selama yang bersangkutan masih mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan.

Faktor yang mendorong perlunya organisasi perusahaan melakukan pemeliharaan sumber daya manusia antara lain sebagai berikut:

- 1) Sumber daya manusia merupakan modal utama perusahaan yang bila tidak dipelihara dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- 2) Sumber daya manusia adalah manusia biasa yang mempunyai kelebihan, keterbatasan, dan emosi dari perasaan yang mudah berubah dengan berubahnya lingkungan sekitar.

Keselamatan kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahayaselama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja.

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:171) mengatakan bahwa “Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman dan selamat merupakan aspek-aspek lingkungan kerja. Risiko keselamatan yang dapat menyebabkan kecelakaan misalnya kebakaran, terpotong tangan, patah tulang sehingga membuat seorang karyawan akan mengalami cacat sementara atau seumur hidup”.

Keselamatan kerja yaitu:

- 1) Keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaannya.
- 2) Keselamatan kerja adalah dari, oleh, dan untuk setiap tenaga kerja serta orang lain, dan juga masyarakat pada umumnya.
- 3) Sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat, dan kematian akibat kecelakaan kerja. Keselamatan kerja yang baik adalah pintu gerbang utama bagi keamanan tenaga kerja.
- 4) Keselamatan kerja menyangkut segenap proses produksi dan distribusi, baik barang, maupun jasa.

Keselamatan kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Menurut Faisal (2013:61) tidak ada satu orang pun di dunia ini yang menginginkan terjadinya kecelakaan. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan.

Menurut pendapat Thomas J. Peter et.all dalam Mustajaluddin (2010:21) mengungkapkan bahwa “Perusahaan-perusahaan yang sukses biasanya menggunakan tenaga kerja yang bermutu tinggi, atau berminat mencapai keunggulan dalam pekerjaan mereka setiap hari. Ungkapan ini ada benarnya karena kelayakan (*merit*) dan keunggulan (*excellence*) erat kaitannya dengan produktivitas yang tinggi”.

Dengan menyimak pendapat para ahli di atas, disini bisa disimpulkan bahwa apabila kelayakan keselamatan kerja difungsikan sebagaimana mestinya, maka produktivitas yang tinggi akan diberikan pula oleh para pekerja sehingga hasil akhirnya dapat menguntungkan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Menurut Mangkunegara (2017:162) faktor-faktor keselamatan kerja, yaitu:

- 1) Keadaan tempat lingkungan kerja
 - a) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
 - b) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 - c) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
- 2) Pengaturan udara
 - a) Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
 - b) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
- 3) Pengaturan penerangan
 - a) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.

- b) Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.
- 4) Pemakaian peralatan kerja
- a) Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
 - b) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.
- 5) Kondisi fisik dan mental pegawai
- a) Stamina pegawai yang tidak stabil.
 - b) Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa risiko bahaya.

c. Indikator Keselamatan Kerja

Pada umumnya, penerapan keselamatan kerja di Indonesia diukur melalui seberapa banyak kecelakaan kerja yang terjadi dalam satu tahun. Para professional K3 akan melakukan tindakan semaksimal mungkin agar indikator kecelakaan tersebut selalu dalam posisi 0. Namun, indikator kecelakaan tersebut tidak mencerminkan seberapa baik aktivitas pencegahan kecelakaan kerja yang kita lakukan, indikator tersebut hanya memberi tahu kita seberapa banyak orang yang luka dan seberapa parah.

Dalam ilmu keselamatan kerja modern, indikator keselamatan kerja seperti *incident rate*, *lost time rate*, *severity rate* adalah indikator yang disebut dengan indikator akhir (*lagging indicator*). Indikator akhir saja tidak cukup menggambarkan tingkat keselamatan kerja karena indikator

tersebut sangat besar variasinya. Artinya, sebuah perusahaan bisa saja mendapatkan jumlah kecelakaan kerja yang berbeda setiap tahunnya meskipun jumlah kondisi dan perilaku tidak aman jumlahnya tetap konstan. Kadang, jumlah kecelakaan kerja yang tinggi tidak berarti tempat tersebut tidak aman tapi justru berarti tempat kerja tersebut sangat aman karena semua kecelakaan ,sekalipun hanya tergores kertas, dilaporkan oleh para pekerjanya.

Indikator akhir memang sangat mudah untuk diterapkan dan memang menjadi tujuan akhir dalam penerapan keselamatan kerja. Namun, tujuan akhir ini justru dapat menyimpan bahaya laten suatu saat nanti karena apabila tidak ada kecelakaan kerja di suatu tempat maka manager, supervisor, dan pekerja akan merasa tempatnya sudah aman padahal tidak ada peningkatan pengendalian risiko yang dilakukan. Akibatnya, kecelakaan kerja akan bisa muncul setiap saat.

Untuk itu, para ahli K3 internasional mengembangkan indikator awal (*leading indicator*). Indikator awal merupakan elemen daripada peningkatan budaya K3. Indikator awal berfokus kepada seberapa baik tindakan pencegahan yang kita lakukan agar tidak terjadi kecelakaan kerja. Indikator awal harus mencakup beberapa prinsip berikut:

- 2) Menunjukkan seberapa banyak peningkatan yang kita lakukan meskipun kecil.
- 3) Mengukur secara positif terhadap apa yang pekerja lakukan versus apa yang gagal dilakukan.

- 4) Memungkinkan umpan balik secara terus menerus kepada semua orang tanpa birokrasi.
- 5) Menunjukkan secara baik performa yang dilakukan.
- 6) Meningkatkan pemecahan masalah keselamatan kerja secara konstruktif.
- 7) Secara jelas menunjukkan kebutuhan-kebutuhan untuk menjadi lebih baik.
- 8) Menunjukkan dampak versus keinginan.

Menurut Hamali (2016:167), indikator keselamatan kerja antara lain adalah:

- 1) Latihan keselamatan kerja
Biasanya dihitung dari banyaknya manhours pelatihan namun lebih baik lagi apabila dapat mengukur jumlah orang yang dapat melakukan tugas-tugas yang dilatih dengan tingkat tertentu.
- 2) Audit keselamatan kerja
Perhitungan berapa persen tindakan perbaikan yang dapat dilakukan.
- 3) Program budaya keselamatan kerja
Membuat sebuah program yang dapat menghitung seberapa banyak perilaku aman, perilaku berisiko, kondisi berisiko, peningkatan dalam kepemimpinan keselamatan kerja, dan bahaya yang diidentifikasi serta berulang.
- 4) Rapat K3

Dalam rapat K3, yang diukur adalah seberapa efektif meeting tersebut. Dengan membuat 3-5 kriteria untuk menggambarkan bahwa sebuah rapat efektif. Trend jumlah peserta rapat juga dapat menggambarkan seberapa efektif rapat.

3. Kesehatan Kerja

a. Pengertian Kesehatan Kerja

Program kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

Menurut Mangkunegara (2017:161) mengatakan bahwa “Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, Lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik”.

Adapun usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2017:162) adalah sebagai berikut:

- 1) Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- 2) Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.

- 3) Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
- 4) Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.

Perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan untuk memberikan kondisi kerja yang lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja

Menurut Swasto (2011:110) juga mengemukakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja antara lain :

1) Kondisi lingkungan tempat kerja

a) Kondisi fisik

Berupa penerangan, suhu udara, ventilasi ruangan tempat kerja, tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi dan tekanan udara.

b) Kondisi fisiologis

Kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin/peralatan, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan, hal-hal yang dapat menimbulkan kelelahan fisik dan bahkan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan.

c) Kondisi khemis

Kondisi yang dapat dilihat dan uap gas, debu, kabut, asap, awan, cairan dan benda padat.

2) Mental psikologis

Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok/teman sekerja, hubungan kerja antara bawahan dengan atasan dan sebaliknya, suasana kerja, dan lain-lain.

c. Indikator Kesehatan Kerja

Menurut pendapat Sama'mur (2015 :7), Indikator kesehatan kerja terdiri dari :

1) Keadaan dan kondisi karyawan

Keadaan maupun kondisi karyawan ialah keadaan yang dialami oleh karyawan ketika bekerja dan mendukung keseluruhan kegiatan dalam bekerja.

2) Keadaan lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang mendukung kegiatan dan aktivitas dalam melakukan pekerjaan bagi pegawai atau karyawan, lingkungan tersebut lebih luas dibandingkan dengan tempat bekerja.

3) Perlindungan karyawan

Perlindungan terhadap karyawan merupakan suatu fasilitas maupun sarana yang diberi oleh perusahaan untuk menunjang dan mendukung kesejahteraan seluruh karyawan.

Adapun usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kesehatan kerja diantaranya sebagai berikut :

- 1) Mengatur kelembaban maupun suhu ruangan, kebersihan udara, warna ruangan kerja yang digunakan, penerangan yang cukup dan sesuai dengan aktivitas pekerjaan dan menyejukkan, serta mencegah agar mengurangi kebisingan.
- 2) Mencegah serta memberi perawatan terhadap penyakit yang timbul.
- 3) Memelihara kebersihan, ketertiban dan keserasian lingkungan kerja.

4. Alat Pelindung Diri

a. Pengertian Alat Pelindung Diri (APD)

Menurut Tarwaka (2014:282) mengatakan bahwa “Alat Pelindung Diri (APD) adalah seperangkat alat keselamatan yang digunakan oleh pekerja untuk melindungi seluruh atau sebagian tubuh dari kemungkinan adanya paparan potensi bahaya lingkungan kerja terhadap kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Alat Pelindung Diri (APD) adalah seperangkat alat yang digunakan oleh tenaga kerja untuk melindungi seluruh atau sebagian tubuhnya terhadap kemungkinan adanya potensi bahaya atau kecelakaan kerja. Kewajiban untuk memakai alat pelindung diri ini sudah menjadi kesepakatan bersama dengan pemerintah melalui departemen tenaga kerja serta transmigrasi.

Undang-undang tersebut tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.08/Men/VII/2010 perihal pelindung diri.

Hingga tiap-tiap perusahaan diwajibkan untuk memberi APD pada karyawan untuk memperlancar sistem kerja serta keselamatan dalam perusahaan itu.

Banyak pekerja memakai APD dengan benar, bahkan kerap dilakukan. Para pekerja yang seperti itu menyepelekan keselamatan diri yang dapat mengancam kapan saja. Karyawan seringkali menyepelekan APD, menganggap hal itu repot untuk digunakan dan merasa tidak nyaman ketika menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) saat bekerja.

Alat pelindung diri termasuk semua pakaian dan aksesoris pekerjaan lain yang dirancang untuk menciptakan sebuah penghalang terhadap bahaya tempat kerja. Penggunaan APD harus tetap di kontrol oleh pihak yang bersangkutan, khususnya di sebuah tempat kerja. APD dalam konstruksi termasuk pakaian *affording* perlindungan terhadap cuaca yang dipakai oleh seseorang di tempat kerja dan yang melindunginya terhadap satu atau lebih resiko kesehatan atau keselamatan.

b. Fungsi dan Jenis Alat Pelindung Diri

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.08/MEN/VII/2010 tanggal 6 Juli 2010 tentang Alat Pelindung Diri.

Pada Pasal 1 ayat 1 tertulis yang dimaksud dengan Alat Pelindung Diri selanjutnya disingkat APD adalah suatu alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang yang fungsinya mengisolasi

sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja. Pada ayat 2 tertulis yang dimaksud dengan Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pada ayat 3 tertulis yang dimaksud dengan Pengusaha adalah:

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- 3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pada ayat 4 tertulis yang dimaksud dengan Pengurus adalah orang yang mempunyai tugas memimpin langsung sesuatu tempat kerja atau bagiannya yang berdiri sendiri. Pada ayat 5 tertulis yang dimaksud dengan tempat kerja adalah tiap ruangan atau lapangan tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, di mana tenaga kerja bekerja atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan di mana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya, termasuk semua ruangan, lapangan, halaman, dan sekelilingnya yang merupakan bagian atau berhubungan dengan tempat kerja.

Pada Pasal 2 ayat 1 tertulis bahwa Pengusaha wajib menyediakan APD bagi pekerja/buruh di tempat kerja. Pada ayat 2 tertulis APD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus sesuai dengan Standar

Nasional Indonesia (SNI) atau standar yang berlaku. Pada ayat 3 tertulis APD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib diberikan oleh pengusaha secara cuma-cuma.

Pada Pasal 3 ayat 1 tertulis bahwa APD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 meliputi:

- 1) Pelindung kepala;
- 2) Pelindung mata dan muka;
- 3) Pelindung telinga;
- 4) Pelindung pernapasan beserta perlengkapannya;
- 5) Pelindung tangan; dan atau
- 6) Pelindung kaki.

Pada ayat 2 tertulis selain APD sebagaimana dimaksud pada ayat (1), termasuk APD:

- 1) Pakaian pelindung;
- 2) Alat pelindung jatuh perorangan; dan atau
- 3) Pelampung.

Pada Pasal 4 ayat 1 tertulis APD wajib digunakan di tempat kerja dimana salah satunya adalah butir (g) dikerjakan bongkar muat barang muatan di kapal, perahu, dermaga, dok, stasiun, bandar udara dan gudang.

Berdasarkan Lampiran Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.08/MEN/VII/2010 tanggal 06 Juli 2010 tentang Alat Pelindung Diri dijabarkan fungsi dan jenis alat pelindung diri antara lain sebagai berikut:

1) Alat pelindung kepala

a) Fungsi

Alat pelindung kepala adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi kepala dari benturan, terantuk, kejatuhan atau terpukul benda tajam atau benda keras yang melayang atau meluncur di udara, terpapar oleh radiasi panas, api percikan bahan-bahan kimia, jasad renik (mikro organisme) dan suhu yang ekstrim.

b) Jenis

Jenis alat pelindung kepala terdiri dari helm pengaman (safety helmet), topi atau tudung kepala, penutup atau pengaman rambut, dan lain-lain.

2) Alat pelindung mata dan muka

a) Fungsi

Alat pelindung mata dan muka adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi mata dan muka dari paparan bahan kimia berbahaya, paparan partikel-partikel yang melayang di udara dan di badan air, percikan benda-benda kecil, panas, atau uap panas, radiasi gelombang elektromagnetik yang mengion maupun yang tidak mengion.

b) Jenis

Jenis alat pelindung mata dan muka terdiri dari kacamata pengaman (spectacles), goggles, tameng muka (face shield),

masker selam, tameng muka dan kacamata pengaman dalam kesatuan (*full face masker*)

3) Alat pelindung telinga

a) Fungsi

Alat pelindung telinga adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi alat pendengaran terhadap kebisingan atau tekanan

b) Jenis

Jenis alat pelindung telinga terdiri dari sumbat telinga (*ear plug*) dan penutup telinga (*ear muff*)

4) Alat pelindung pernapasan beserta perlengkapannya

a) Fungsi

Alat pelindung pernapasan beserta perlengkapannya adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi organ pernapasan dengan cara menyalurkan udara bersih dan sehat dan/atau menyaring cemaran bahan kimia, mikro-organisme, partikel yang berupa debu, kabut (*aerosol*), uap, asap, gas/fume, dan sebagainya.

b) Jenis

Jenis alat pelindung pernapasan dan perlengkapannya terdiri dari masker, respirator, katrit, canister, *re-breather*, *airline respirator*, *continues air supply machine = air hose mask respirator*, tangki selam dan regulator (*self-contained underwater breathing*

apparatus/SCUBA), self contained breathing apparatus (SCBA), dan emergency breathing apparatus.

5) Alat pelindung tangan

a) Fungsi

Pelindung tangan (sarung tangan) adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi tangan dan jari-jari tangan dari paparan api, suhu panas, suhu dingin, radiasi elektromagnetik, radiasi mengion, arus listrik, bahan kimia, benturan, pukulan dan tergores, terinfeksi zat patogen (virus, bakteri) dan jasad renik.

b) Jenis

Jenis pelindung tangan terdiri dari sarung tangan yang terbuat dari logam, kulit, kain kanvas, kain atau kain berpelapis, karet, dan sarung tangan yang tahan bahan kimia.

6) Alat pelindung kaki

a) Fungsi

Alat pelindung kaki berfungsi untuk melindungi kaki dari tertimpa atau berbenturan dengan benda-benda berat, tertusuk benda tajam, terkena cairan panas atau dingin, uap panas, terpajan suhu yang ekstrim, tergelincir, terkena bahan kimia berbahaya dan jasad renik.

b) Jenis

Jenis pelindung kaki berupa sepatu keselamatan pada pekerjaan peleburan, pengecoran logam, industri, konstruksi bangunan,

pekerjaan yang berpotensi bahaya peledakan, bahaya listrik, tempat kerja yang basah atau licin, bahan kimia dan jasad renik, dan/atau bahaya binatang dan lain-lain.

7) Pakaian pelindung

a) Fungsi

Pakaian pelindung berfungsi untuk melindungi badan sebagian atau seluruh bagian badan dari bahaya temperatur panas atau dingin yang ekstrim, pajanan api dan benda-benda panas, percikan bahan-bahan kimia, cairan dan logam panas, uap panas, benturan (*impact*) dengan mesin, peralatan dan bahan, tergores, radiasi, binatang, mikro-organisme patogen dari manusia, binatang, tumbuhan dan lingkungan seperti virus, bakteri dan jamur.

b) Jenis

Jenis pakaian pelindung terdiri dari rompi (*vests*), celemek (*apron/coveralls*), jacket, dan pakaian pelindung yang menutupi sebagian atau seluruh badan.

8) Alat pelindung jatuh perorangan

a) Fungsi

Alat pelindung jatuh perorangan berfungsi membatasi gerak pekerja agar tidak masuk ke tempat yang mempunyai potensi jatuh atau menjaga pekerja berada pada posisi kerja yang diinginkan dalam keadaan miring maupun tergantung dan menahan serta membatasi pekerja jatuh sehingga tidak membentur lantai dasar.

b) Jenis

Jenis alat pelindung jatuh perorangan terdiri dari sabuk pengaman tubuh (*harness*), karabiner, tali koneksi (*lanyard*), tali pengaman (*safety rope*), alat penjepit tali (*rope clamp*), alat penurun (*descender*), alat penahan jatuh bergerak (*mobile fall arrester*), dan lain-lain.

9) Pelampung

a) Fungsi

Pelampung berfungsi melindungi pengguna yang bekerja di atas air atau dipermukaan air agar terhindar dari bahaya tenggelam dan atau mengatur keterapungan (*buoyancy*) pengguna agar dapat berada pada posisi tenggelam (*negative buoyant*) atau melayang (*neutral buoyant*) di dalam air.

b) Jenis

Jenis pelampung terdiri dari jaket keselamatan (*life jacket*), rompi keselamatan (*life vest*), rompi pengatur keterapungan (*buoyancy control device*).

Standar OHSAS 18001:2007 *Occupational Health and Safety Management Systems* ialah standar internasional dalam membangun dan menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam suatu organisasi (perusahaan) di tempat kerja. Standar OHSAS 18001 ialah standar yang paling secara umum banyak dianut (dirujuk) oleh banyak perusahaan (organisasi) dalam melaksanakan penerapan Sistem

Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam manajemen organisasi (perusahaan) yang bersangkutan.

Standar OHSAS 18001 merupakan standar yang mudah digunakan serta mudah diterapkan dan dikembangkan pada berbagai macam organisasi atau perusahaan dan tingkatannya (misalnya: organisasi pendidikan, perusahaan, rumah sakit maupun organisasi bisnis lainnya).

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Alat Pelindung Diri

Menurut Yusnita (2017:14), penggunaan alat pelindung diri dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

- 1) Pengetahuan, merupakan hasil dari tahudan terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu.
- 2) Sikap, yaitu reaksi atau respon dari seseorang terhadap suatu stimulus atau objek.
- 3) Kondisi APD, yaitu berkaitan dengan fasilitas/ketersediaan APD yang akan meningkatkan prestasi kerja dari setiap tenaga kerja.
- 4) Pengawasan, berupa pengamatan dan evaluasi secara kualitatif dan kuantitatif.
- 5) Dukungan sosial, baik dari rekan kerja maupun dari pimpinan. Peran rekan kerja berupa ajakan untuk menggunakan APD sedangkan peran atasan/pimpinan adalah berupa adanya anjuran, pemberian sanksi maupun pemberian hadiah.

d. Indikator Alat Pelindung Diri

Setiap tempat kerja memiliki potensi bahaya yang berbeda-beda sesuai dengan jenis, bahan, dan proses produksi yang dilakukan. Dengan demikian, sebelum melakukan pemilihan alat pelindung diri mana yang tepat untuk digunakan, perlu adanya suatu inventarisasi potensi bahaya yang ada ditempat kerja masing-masing. Dapat dipastikan sebagai suatu pemborosan perusahaan, bila alat pelindung diri yang dipilih dan digunakan tidak sesuai dengan potensi bahaya yang dihadapi pekerja.

Menurut Tarwaka (2014:286) pemilihan dan penggunaan alat pelindung diri harus memperhatikan aspek sebagai berikut:

1) Aspek Teknis

Aspek teknis meliputi:

- a) Pemilihan berdasarkan jenis dan bentuknya, jenis dan bentuk alat pelindung diri harus disesuaikan dengan bagian tubuh yang dilindungi;
- b) Pemilihan berdasarkan mutu atau kualitas, mutu alat pelindung diri akan menentukan tingkat keparahan dan suatu kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang mungkin terjadi. Semakin rendah mutu alat pelindung diri, maka akan semakin tinggi tingkat keparahan atas kecelakaan atau penyakit akibat kerja yang terjadi. Adapun untuk menentukan mutu suatu alat pelindung diri dapat dilakukan melalui uji laboratorium untuk mengetahui pemenuhan terhadap standar;

- c) Penentuan jumlah alat pelindung diri, jumlah yang diperlukan sangat tergantung dari jumlah tenaga kerja yang terpapar potensi bahaya di tempat kerja. Idealnya adalah setiap pekerja menggunakan alat pelindung diri tidak dipakai secara bergantian;
- d) Teknik penyimpanan dan pemeliharaan, penyimpanan investasi untuk penghematan dari pada pemberian alat pelindung diri.

2) Aspek Psikologis

Aspek psikologis yang menyangkut masalah kenyamanan dalam penggunaan alat pelindung diri juga sangat penting untuk diperhatikan. Timbulnya masalah baru bagi pemakai harus dihilangkan, seperti terjadinya gangguan terhadap kebebasan gerak pada saat memakai alat pelindung diri. Penggunaan alat pelindung diri tidak menimbulkan alergi atau gatal pada kulit, tenaga kerja tidak malu memakainya karena bentuknya tidak cukup menarik.

Selain itu menurut Tarwaka (2014:287) perlu diperhatikan pula beberapa kriteria di dalam pemilihan dan penggunaan alat pelindung diri sebagai berikut:

- a) Alat pelindung diri harus mampu memberikan perlindungan efektif kepada pekerja atas potensi bahaya yang dihadapi di tempat kerja;
- b) Alat pelindung diri mempunyai berat yang seringan mungkin, nyaman dipakai, dan tidak merupakan beban tambahan bagi pemakainya;
- c) Bentuknya cukup menarik;

- d) Tidak menimbulkan gangguan bagi pemakainya;
- e) Mudah untuk dipakai dan dilepas kembali;
- f) Tidak mengganggu penglihatan, pendengaran dan pernafasan serta gangguan kesehatan lainnya;
- g) Tidak mengurangi persepsi sensori dalam menerima tanda peringatan;
- h) Suku cadang alat pelindung diri yang bersangkutan cukup tersedia dipasaran;
- i) Mudah disimpan dan dipelihara pada saat tidak digunakan;
- j) Alat pelindung diri yang dipilih harus sesuai dengan *standart* yang ditetapkan.

5. Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Penggunaan Alat Pelindung Diri Terhadap Kinerja

Penerapan keselamatan kerja, kesehatan kerja dan penggunaan alat pelindung diri pada perusahaan sangat penting. Perusahaan harus memerhatikan keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja karyawannya, karena sangat berpengaruh untuk tercapainya kinerja karyawan yang optimal. Kecelakaan kerja saat bekerja dapat diminimalisir dengan menerapkan keselamatan, kesehatan kerja, dan penggunaan alat pelindung diri.

Faktor keselamatan kerja, kesehatan kerja (K3), dan penggunaan alat pelindung diri harus diperhatikan, seperti kelengkapan alat pelindung diri, termasuk kondisi lingkungan saat melakukan pekerjaan juga harus diperhatikan pihak perusahaan karena apabila karyawan melakukan

pekerjaan dan lingkungan kerjanya tidak nyaman, kinerja karyawan akan kurang optimal.

Berdasarkan pendapat Budihardjo (2017) menyatakan bahwa “Secara simultan ditunjukkan bahwa variabel independent keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2), dan alat pelindung diri (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Air Manado.

B. Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan, telah ada beberapa penelitian yang dilakukan dengan tema yang sama, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No.	Nama/Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Indra Kesuma (2013)	Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Kuta Paradiso Kuta, Badung	Kompensasi (X1), Pendidikan dan Pelatihan (X2), Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3)	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Kompensasi, pendidikan dan pelatihan, program Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2.	Grisma Ilfani dan Rini Nugraheni, (2013)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Anjani (2014)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

		Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Internasional Power Mitsui Operation And Maintenance Indonesia				karyawan
4.	Firmanzah, Afrizal, dkk. (2017)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Eggy Aufal Marom (2018)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan PT Lion Metal Works Tbk)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Edwina Rudyarti (2018)	<i>The Correlation of Personal Protective Equipment Socialization Toward The Changing of Occupational Safety and health Behavior of Musical Instrument Crafsmen</i>	<i>Dir Protective Tools</i>	<i>Occupational Health and Safety</i>	<i>Simple Linear Regression</i>	<i>Based on the results of the analysis of the socialization relationship with changes in occupational health and health behavior of workers significant changes between self use pretest and use of post-test personal protective equipmentwith treatment in the form of socialization.</i>
7.	Dian Hadi Purnomo (2018)	<i>Analysis of Implementation Safety and Health</i>	<i>Safety and Health Occupational</i>	<i>Management System</i>	<i>Sampling technique used is purposive</i>	This study concludes that basically OSH program has been run well according to legislation,

		<i>Occupational Management System in Kertosono General Hospital</i>			<i>sampling</i>	although K3 still not become work culture which will create the creation of Zero accident in work environment specially in hospital
8.	Maharani Ikaningtyas (2018)	<i>Effect of Occupational Safety and Health and Incentives on Work Motivation and Employee Performance (Study in Employees of PT. YTL-Paiton Province East Java)</i>	<i>Occupational Safety and Health</i>	<i>Employee</i>	<i>Regression Linear Multiple</i>	<i>The results of this study indicate that Occupational Safety, Occupational Health, and Incentives are positive and significantly influence the Work Motivation. Variable work motivation is a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, Occupational Safety, Occupational Health, and Incentives are positive and significantly influence Employee Performance. Furthermore, there are indirect effects between the variables of Occupational Safety, Occupational Health, and Incentives on Employee Performance through Work Motivation variables.</i>

C. Kerangka Konseptual

2. Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja

Keselamatan kerja merupakan keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas bekerja. Perasaan nyaman mulai dari dalam diri tenaga kerja, apakah dia nyaman dengan peralatan keselamatan kerja, peralatan yang digunakan, tata letak ruang kerja, dan beban kerja yang didapat saat bekerja.

Menurut pendapat Mangkunegara (2017:161) mengatakan bahwa “Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau atau selamat dari pendeitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja”.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Marom (2018) dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan PT Lion Metal Works Tbk)” menyimpulkan bahwa berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada karyawan PT. Lion Metal Works Tbk, diperoleh jawaban dengan nilai rata-rata untuk variabel Keselamatan Kerja (X) sebesar 3,949. Nilai tersebut masuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Lion Metal Works Tbk sudah memberikan keselamatan kerja kepada karyawan yang sedang sehingga membuat kinerja semakin meningkat.

3. Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja

Kesehatan kerja merupakan suatu hal penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama. Istilah kesehatan kerja mengacu pada kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Jika suatu perusahaan melakukan pengukuran keamanan dan kesehatan yang efektif, semakin

sedikit pegawai yang mengalami dampak penyakit jangka pendek atau jangka panjang akibat bekerja di perusahaan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2017:161) mengatakan bahwa “Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, Lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik”.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Firmanzah (2017) dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)”, dengan kesimpulan variabel kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar 0,369 atau sebesar 36,9% dan nilai probabilitas sebesar 0,04 ($p < 0,05$).

4. Alat Pelindung Diri Terhadap Kinerja

Penggunaan alat pelindung diri sebagai salah satu bentuk nyata perlindungan karyawan dari risiko terjadinya kecelakaan kerja. Berkurangnya risiko kecelakaan kerja tentu saja mengakibatkan tingginya tingkat kenyamanan dalam bekerja sehingga mengakibatkan karyawan lebih semangat dan termotivasi dalam bekerja.

Menurut Tarwaka (2014:282) mengatakan bahwa “Alat Pelindung Diri (APD) adalah seperangkat alat keselamatan yang digunakan oleh pekerja

untuk melindungi seluruh atau sebagian tubuh dari kemungkinan adanya paparan potensi bahaya lingkungan kerja terhadap kecelakaan dan penyakit akibat kerja”.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Ismail (2016) dengan judul “Pengaruh Kelengkapan Alat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Lapangan PT. PLN Persero Pamekasan)” menjelaskan bahwa kelengkapan alat kerja atau alat pelindung diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan lapangan PT. PLN Persero Pamekasan.

5. Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Alat Pelindung Diri Terhadap Kinerja

Keselamatan dan kesehatan adalah aset yang tidak ternilai harganya yang juga merupakan bagian utama kesejahteraan. Kesejahteraan tenaga kerja mustahil diwujudkan dengan mengabaikan keselamatan dan kesehatan kerja yang diwujudkan dengan penggunaan alat pelindung diri. Kebanyakan perusahaan-perusahaan yang sukses menggunakan catatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai pengukuran kinerja.

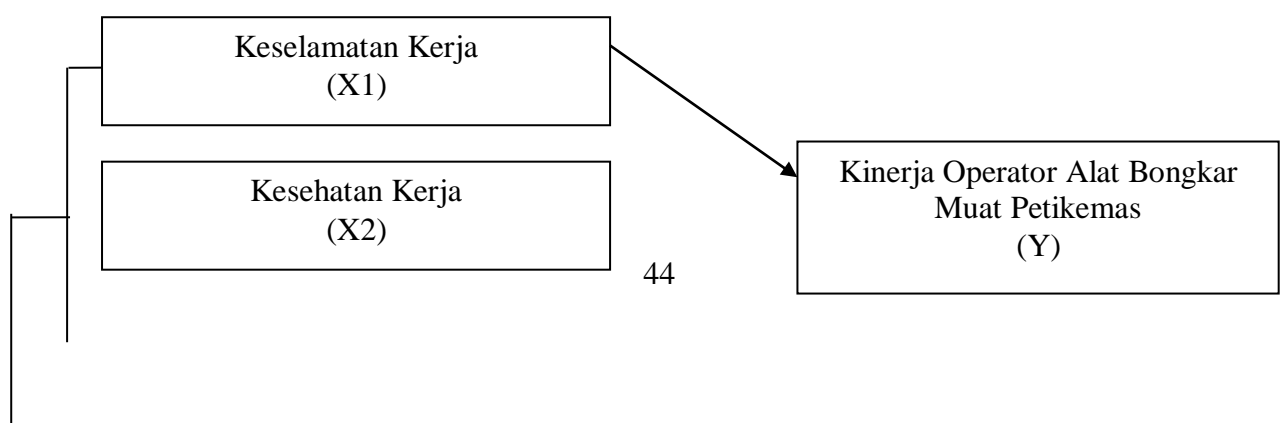
Menurut Sibarani (2012:163) mengatakan bahwa “Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur”.

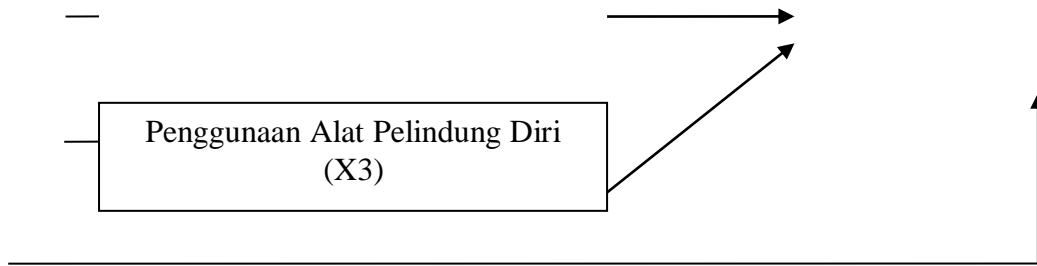
Berdasarkan penelitian sebelumnya dilakukan Budihardjo (2017) dengan judul “Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Alat Pelindung Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado”, dengan hasil penelitian secara simultan ditunjukkan bahwa variabel independen keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan alat pelindung diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado.

Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumberdaya organisasi, maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya.

Kegiatan operasional PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan tersebut mempunyai dampak terhadap risiko bahaya apabila tidak dikelola dengan hati-hati. Maka dengan ini, kesadaran operator dalam keselamatan kerja, kesehatan kerja dan penggunaan Alat pelindung diri untuk meningkatkan kinerja.

Gambar 2.1.
Kerangka Konseptual





D. Hipotesis

Perumusan hipotesis adalah sebagai langkah untuk memfokuskan masalah, mengidentifikasi data-data yang relevan untuk dikumpulkan, menunjukkan bentuk desain penelitian, termasuk teknik analisis yang akan digunakan, menjelaskan gejala sosial, mendapatkan kerangka penyimpulan, merangsang penelitian lebih lanjut. Menurut Arikunto (2015:110) menyatakan bahwa “Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul”.

Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka dapat ditarik hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. H₁ diduga ada pengaruh positif dan signifikan keselamatan kerja secara parsial terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan.
2. H₂ diduga ada pengaruh positif dan signifikan kesehatan kerja secara parsial terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan.
3. H₃ diduga ada pengaruh positif dan signifikan alat pelindung diri secara parsial terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan.

4. H₄ diduga ada pengaruh positif dan signifikan keselamatan kerja, kesehatan kerja dan alat pelindung secara simultan terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas di PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Secara umum penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam melakukan suatu penelitian hendaknya menentukan terlebih dahulu metode penelitian yang sesuai dengan penelitian yang diteliti. Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan penggunaan alat pelindung diri terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan.

Metode yang digunakan adalah dengan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:57) “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”.

Penggunaan metode ini digunakan sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan penggunaan alat pelindung diri terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian

yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan yang beralamat di Jalan Raya Pelabuhan Gabion Belawan, 20414.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Mei 2020 sampai dengan bulan Agustus 2020.

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	Mei 2020	Juni 2020	Juli 2020	Agustus 2020
1.	Riset Awal/Pengajuan judul	■			
2.	Penyusunan proposal	■			
3.	Seminar proposal		■		
4.	Perbaikan/Acc proposal		■		
5.	Pengolahan data		■	■	
6.	Penyusunan skripsi			■	■
7.	Bimbingan skripsi				■
8.	Meja Hijau				■

Sumber: Diolah oleh Penulis 2020

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat :

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah keselamatan kerja, kesehatan kerja dan penggunaan alat pelindung diri.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Penelitian

Variabel	Deskripsi	Indikator	Skala
Keselamatan Kerja (X1)	Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman dan selamat merupakan aspek-aspek lingkungan kerja. Risiko keselamatan yang dapat menyebabkan kecelakaan misalnya kebakaran, terpotong tangan, patah tulang sehingga membuat seorang karyawan akan mengalami cacat sementara atau seumur hidup. Supomo dan Nurhayati (2018:171)	1. Latihan keselamatan kerja 2. Audit keselamatan kerja 3. Program budaya keselamatan kerja 4. Rapat K3 Hamali (2016:167)	Likert
Kesehatan Kerja (X2)	Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi	1. Keadaan dan kondisi	Likert

	<p>yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, Lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik</p> <p>Mangkunegara (2017:161)</p>	<p>karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Keadaan lingkungan kerja 3. Perlindungan karyawan <p>Sama'mur (2015 :7)</p>	
Alat Pelindung Diri (X3)	<p>Alat Pelindung Diri (APD) adalah seperangkat alat keselamatan yang digunakan oleh pekerja untuk melindungi seluruh atau sebagian tubuh dari kemungkinan adanya paparan potensi bahaya lingkungan kerja terhadap kecelakaan dan penyakit akibat kerja</p> <p>Tarwaka (2014:282)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis dan bentuk 2. Mutu dan kualitas 3. Banyak 4. Penyimpanan dan pemeliharaan 5. Kenyamanan <p>Tarwaka (2014:287)</p>	Likert
Kinerja (Y)	<p>Kinerja merupakan kemampuan karyawan yang mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan</p> <p>Kasmir (2016:181)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan hasil kerja 2. Ketelitian hasil kerja 3. Hasil kerja yang dihasilkan 4. Kehadiran 5. Peraturan perusahaan 6. Kecepatan waktu kerja 7. Bekerja sama 8. Komunikasi 9. Peran serta <p>Hasibuan (2012:105)</p>	Likert

2. Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan oleh peneliti untuk menyatakan tanggapan responden terhadap setiap pertanyaan yang diberikan adalah dengan menggunakan skala *likert*. Menurut Arifin (2017:14) skala *likert* untuk mengukur sikap, pendapatan, persepsi seseorang tentang gejala, atau fenomena yang dialaminya. Skala ini diambil dari nama *Rensis Likert*, pendidik dan ahli psikolog Amerika Serikat.

Dalam penelitian ini telah ditetapkan secara pesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut variabel penelitian, dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan yang disebarakan kepada responden. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain :

1. Sangat setuju (SS) : Skor 5
2. Setuju (S) : Skor 4
3. Kurang Setuju (KS) : Skor 3
4. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
5. Sangat tidak setuju (STS) : Skor 1

D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Sugiyono (2014:148) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempengaruhi kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh operator alat bongkar muat petikemas PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan yang berjumlah 140 (seratus empat puluh) orang.

2. Sampel

Besarnya jumlah sampel yang harus diambil dari populasi dalam suatu kegiatan penelitian sangat tergantung dari keadaan populasi itu sendiri, semakin homogen keadaan populasinya maka jumlah sampel semakin sedikit, begitu juga sebaliknya.

Adapun penentuan jumlah sampel yang dikembangkan oleh Roscoe dalam Sugiyono (2012:131) adalah sebagai berikut:

- a. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
- b. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya: pria-wanita, pegawai negeri-swasta dan lain-lain) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
- c. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 5 (independen + dependen), maka jumlah anggota sampel = $10 \times 5 = 50$.

- d. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 s/d 25.
- e. Penetapan ukuran sampel dari populasi dapat juga menggunakan rumus Slovin dalam Husein Umar (2004:108) dimana penetapan sampel mempertimbangkan batas ketelitian yang dapat mempengaruhi kesalahan pengambilan sampel populasi.

Rumus Slovin tersebut adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

N = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

E = Persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, misalnya 10% atau 0,10.

Penelitian ini menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{140 \text{ orang}}{1 + 140 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{140 \text{ orang}}{2,4}$$

Maka jumlah sampel adalah 58,3 jika digenapkan menjadi 58 (lima puluh delapan) operator alat bongkar muat petikemas.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Agar penelitian mendapatkan hasil yang maksimal maka jenis data yang digunakan adalah:

- a. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan dalam bentuk informasi lisan maupun tulisan. Data yang diperoleh dari observasi dan kepustakaan.
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan dalam bentuk angka – angka yang dapat dihitung. Data ini diperoleh dari kuesioner yang akan dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu:

- a. Data Primer

Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya.

Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara (interview), yaitu melakukan tanya jawab kepada supervisor operator alat bongkar muat petikemas untuk memenuhi data yang dibutuhkan.
2. Daftar pertanyaan (kuesioner/angket) adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk kuesioner yang diberikan kepada operator alat bongkar muat petikemas PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan yang menggunakan skala likert dengan bentuk *Cheklis* (√), dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi.

Tabel 3.3
Bobot Pernyataan

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2012:133)

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data perhitungan angka-angka, pengujian tersebut dengan menggunakan :

1. Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrument penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan maka digunakan teknik korelasi product moment, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan butir x atau y

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan total skor x atau y

$\sum x_i^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan butir x atau y

$\sum y_i^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan total skor x atau y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan butir x atau y

$(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan total x atau y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali butir x atau y dengan total skor x atau y

Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang di dapat dari pengujian validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dimana, $r_{hitung} \geq r_{tabel} (0,05) = \text{valid}$ dan nilai sig (2 tailed $< 0,05 = \text{valid}$).

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Ketentuan apakah butir instrument valid atau tidak valid adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

2. Uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui reliabel atau tidaknya instrument penelitian yang telah dibuat. Reliabel berarti instrument dapat digunakan untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas, jika nilai reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) $> 0,6$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3. Uji asumsi klasik

Pengujian asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi : uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokolerasi.

a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable dependen (terikat) dan variable independent (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak.

Dasar pengambilan keputusan dalam deteksi normalitas yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Tetapi jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji *Kolmogrov – Smirnov*

Kriteria untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak dengan uji *Kolmogrov – Smirnov* adalah dengan melihat angka signifikansi uji *Kolmogrov – Smirnov* tersebut yaitu jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05 maka menunjukkan data berdistribusi normal.

c. Grafik P-P Plot

Kriteria Uji Grafik P-P Plot untuk uji normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot yaitu jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh

dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

d. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variable independen. Kriteria pengujian untuk mengetahui terjadi atau tidaknya multikolinieritas adalah :

- 1) Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel bebas
- 2) Jika nilai VIF > 10 maka terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas.

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat

(dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitasnya dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di *Standardized*.

Dasar pengambilan keputusan heterokedastisitas adalah : jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

f. Regresi Linier Berganda

Regresi adalah satu metode untuk menentukan hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel-variabel yang lain. Dalam penelitian ini digunakan regresi berganda untuk menentukan hubungan sebab akibat antara variabel bebas / X1 (Karakteristik Biografis) terhadap variabel terikat /Y (Kinerja Pegawai), variabel bebas /X2 (Penilaian Prestasi Kerja) terhadap variabel terikat / Y (Kinerja Pegawai) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + \beta^1 X_1 + \beta^2 X_2 + \beta^3 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja

X₁ = Keselamatan Kerja

X₂ = Kesehatan Kerja

X_3	=	Alat Pelindung Diri
$\beta^1, \beta^2, \beta^3$	=	Koefisien regresi
a	=	Konstanta
ϵ	=	Error term (variabel pengganggu)

Software yang digunakan untuk menganalisis data penelitian menggunakan *Statistical Program For Social Science (SPSS)* versi 22.

Dimana kriteria pengujian regresi linier berganda adalah data penelitian yang digunakan harus bebas dari masalah asumsi klasik, maka regresi boleh dilanjutkan untuk dianalisis. Seperti yang telah penulis jelaskan diatas untuk uji asumsi klasik penuli menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

Secara parsial (Uji - t), untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas (X) secara individu terhadap variabel terikat (Y) digunakan rumus uji statistik t. rumus uji t sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t	=	nilai t hitung
r	=	koefisien korelasi
n	=	banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- 1) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

- 2) $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n - k$
- 2) H_0 ditolak jika : 1. $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2. $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Secara simultan (Uji -F), untuk mengetahui apakah variabel X secara simultan mempunyai hubungan terhadap variabel Y digunakan dengan rumus sebagai berikut :

$$Fh = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1 - R^2) / (n - k - 10)}$$

Dimana :

- R = Koefisien korelasi ganda
 K = Jumlah variabel bebas
 n = Jumlah anggota sample

Hipotesis statistic :

- H_0 = Tidak ada pengaruh antara Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Penggunaan Alat Pelindung Diri terhadap Kinerja Operator Alat Bongkar Muat Petikemas
- H_a = Ada pengaruh antara Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Penggunaan Alat Pelindung Diri terhadap Kinerja Operator Alat Bongkar Muat Petikemas

Kriteria pengujian

- 1) Tolak H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

2) Terima H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

5. Uji determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan antara variabel bebas dengan variabel terikat maka diuji dengan uji determinasi yang menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Persentasi Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat

Terminal Petikemas Domestik Belawan merupakan salah satu cabang perusahaan dari PT Pelabuhan Indonesia I (Persero), yang melaksanakan pengusahaan dan pelayanan jasa bongkar muat peti kemas. Terminal ini berlokasi di daerah Gabion Belawan, yaitu Timur Laut Sumatera. Tepatnya sekitar 30 KM dari Kota Medan, ibu kota provinsi Sumatera Utara. Terminal Petikemas Domestik Belawan berada di muara Sungai Belawan dan Sungai Deli dengan alur pelayaran sepanjang 13,5 km yang menghubungkan pelabuhan dengan perairan di Selat Malaka.

Terminal Petikemas Domestik Belawan dibangun tahun 1980 pada areal hasil urukan seluas \pm 30 hektar, dan diresmikan pemakaiannya oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 17 Maret 1987. Pengembangan pelayanan peti kemas di Belawan dilaksanakan secara bertahap baik dari sisi organisasi maupun sisi pelayanan, yaitu dimulai dari dibentuknya Divisi Unit Terminal Peti Kemas dibawah organisasi Cabang Pelabuhan Belawan pada tanggal 1 September 1984 dan mulai

beroperasi melayani bongkar muat dengan crane kapal pada tanggal 10 Februari 1985.

Divisi Unit Terminal Peti Kemas Cabang Pelabuhan Belawan beroperasi secara penuh sebagai Terminal Peti Kemas setelah dilengkapi 2 unit Container Crane pada Maret 1987. Kemudian berdasarkan Keputusan Direksi PT (Persero) Pelabuhan Indonesia I Nomor : OT.09/I/I/PI-98 tanggal 16 Januari 1998 ditetapkan struktur organisasi dan tata kerja Unit Terminal Peti Kemas. Sejak saat itu Divisi pada Cabang Pelabuhan Belawan secara resmi berubah status menjadi unit usaha mandiri dari PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) dengan nama Unit Usaha Terminal Peti Kemas Belawan disingkat UTPK Belawan. Selanjutnya pada tahun 2003 struktur organisasi Unit UTPK Belawan disempurnakan melalui Keputusan Direksi No : PR.01/1/4/PI-03 tanggal 7 Februari 2003 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja pada Cabang Pelabuhan.

Pada tahun 2009 UTPK Belawan berubah nama menjadi PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Belawan International Container Terminal (disingkat BICT). Kemudian pada tahun 2014 dilakukan pemisahan antara pelayanan terminal domestik dan internasional, melalui pembentukan Unit Terminal Petikemas Domestik Belawan yang berdasar pada Keputusan Direksi PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Nomor PR.0211/24/P!-L4.TU tanggal 13 Juni 2014.

Terminal Petikemas Domestik Belawan senantiasa berupaya meningkatkan mutu, dan profesionalisme pelayanan yang berorientasi pada kepuasan pengguna jasa serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Seluruh sistem tersebut di kemas dalam standar internasional Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 dan standar nasional Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang diterapkan di lingkungan Terminal Peti Kemas Domestik Belawan dan secara terus menerus ditingkatkan efektifitasnya.

Ruang lingkup penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001 : 2015 meliputi pelayanan bongkar muat peti kemas domestik dengan ruang lingkup aktivitas Bongkar Muat Petikemas untuk area domestik.

Ruang lingkup penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) sesuai PPRI No 50 Tahun 2012 meliputi pelayanan Terminal Peti Kemas Antar Pulau (Konvensional).

Peningkatan mutu pelayanan dan K3 dilakukan melalui penerapan Sistem Manajemen Mutu dan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang efektif dengan kriteria tepat waktu, aman dan dapat dipercaya melalui partisipasi seluruh pimpinan dan pegawai di lingkungan Terminal Petikemas Domestik Belawan.

b. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Setiap organisasi atau suatu perusahaan baik kecil maupun besar mutlak diperlukan struktur organisasi yang mantap akan dapat memperlancar jalannya suatu perusahaan terutama dalam pembagian dan penetapan pekerjaan yang akan dilakukan serta tanggung jawab dan wewenangan. Dalam suatu badan atau lembaga perlu adanya suatu gambaran secara sistematis agar bagian itu jelas hubungannya terutama dalam pembagian tugas dan tanggung jawab, dengan adanya anggapan pembagian fungsi aktivitas dan perusahaan yang tepat.

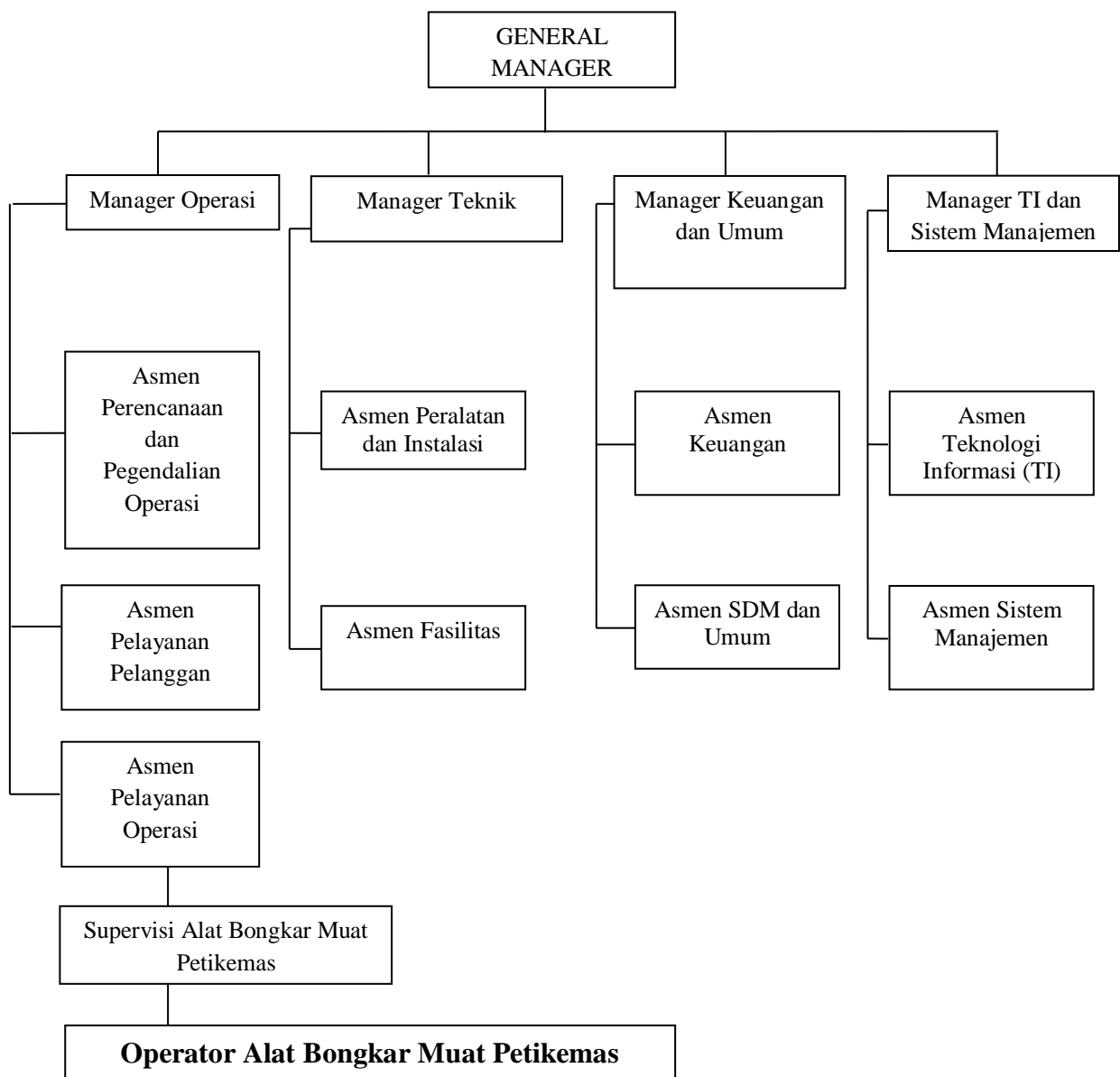
Struktur organisasi merupakan gambaran mengenai pembagian tugas serta tanggung jawab kepada individu maupun bagian tertentu dari organisasi. Struktur organisasi ini mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan dan memperlancar jalannya roda perusahaan. Pendistribusian tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab serta hubungan satu sama lain dapat digambarkan pada struktur organisasi perusahaan, sehingga para pegawai dan karyawan akan mengetahui dengan jelas apa tugasnya dari mana ia mendapatkan perintah dan kepada siapa ia harus bertanggung jawab.

Struktur organisasi yang digunakan oleh PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan Terminal Petikemas Belawan ini adalah bentuk organisasi garis. Dalam organisasi ini tugas-tugas perencanaan, pengendalian, pengawasan berada di satu tangan dan garis kewenangan (*line authority*) pimpinan langsung ke bawah.

Adapun struktur organisasi PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero)

Medan Terminal Petikemas Belawan dapat dilihat pada gambar 4.1:

Gambar 4.1. Struktur Organisasi



Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan, 2020

Berikut ini uraian jabatan (*job description*) pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Belawan adalah sebagai berikut:

a. General Manager

General Manager mempunyai tugas pokok menyelenggarakan, melaksanakan perusahaan dan pelayanan jasa kepelabuhanan serta usaha dan pelayanan jasa lainnya secara efisien dan efektif dalam rangka menunjang kelancaran arus kapal dan bongkar muat petikemas sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Direksi.

b. Manager Operasi

Manager Operasi mempunyai tugas pokok merencanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan, merekomendasikan serta melaporkan penyusunan program kerja pelayanan operasi terminal, pelayanan bongkar muat petikemas, pemasaran, administrasi trafik, produksi dan pendapatan, pelayanan pelanggan, penanganan keluhan pelanggan, penerapan SLA dan SLG, serta penanganan CRM.

c. Manager Teknik

Manager Teknik mempunyai tugas pokok merencanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan, merekomendasikan, serta melaporkan penyusunan program kerja kegiatan investasi, penyiapan dan pemeliharaan fasilitas dan peralatan pelabuhan,

pemantauan rencana induk pelabuhan, pengelolaan lingkungan, pelayanan air minum, air kapal dan pelayanan listrik.

d. Manager Keuangan dan Umum

Manager Keuangan dan Umum mempunyai tugas pokok merencanakan, mengendalikan, mengkoordinasikan, serta melaporkan penyusunan program kerja kegiatan pengendalian anggaran, akuntansi, perbendaharaan, penyusunan laporan keuangan, verifikasi pranota dan penotaan, perencanaan dan pengembangan SDM, administrasi SDM, hubungan ketenagakerjaan, tata usaha dan rumah tangga, hukum dan hubungan masyarakat.

e. Manager TI dan Sistem Manajemen

Manager TI dan Sistem Manajemen mempunyai tugas pokok merencanakan, mengendalikan, mengkoordinasikan, serta melaporkan penyusunan program kerja kegiatan Teknologi Informasi dan sistem manajemen yang meliputi Sistem Manajemen Mutu, Sistem Manajemen Lingkungan, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Sistem Manajemen Risiko, ISPS Code serta kegiatan pengamanan aset pelabuhan dan pengendalian dan pelaporan KPI secara keseluruhan.

2. Identitas Responden

Dari data kuisioner yang disebarkan terhadap 58 (Lima Puluh Delapan) responden diperoleh beberapa identitas responden yaitu jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

No.	Uraian	Jumlah	Presentase
1.	Pria	58 orang	100,00%
2	Wanita	0 orang	0,00%
	Jumlah	58 orang	100,00%

Sumber: Hasil Penelitian Angket, 2020

Dari tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden jenis kelamin pria sebanyak 58 (Lima Puluh Delapan) orang (100,00 %).

Tabel 4.2. Usia

No.	Uraian	Jumlah	Presentase
1.	41 tahun ke atas	2 orang	3,45%
2.	31-40 tahun	34 orang	58,62%
3.	25-30 tahun	22 orang	37,93%
	Jumlah	58 orang	100,00%

Sumber: Hasil Penelitian Angket, 2020

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa usia responden paling banyak berusia 31-40 tahun sebanyak 34 orang (58,62%), usia 25-30 sebanyak 22 orang (37,93%), dan usia 41 tahun ke atas sebanyak 2 orang (3,45%).

Tabel 4.3 Pendidikan

No.	Uraian	Jumlah	Presentase
1.	Sarjana (S-2)	4 orang	6,89%
2.	Sarjana (S-1)	15 orang	25,86%
3.	SLTA/Sederajat	39 orang	67,25%
	Jumlah	58 orang	100,00%

Sumber: Hasil Penelitian Angket, 2020

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa pendidikan responden paling banyak SLTA/ sederajat sebanyak 39 orang (67,25%), Sarjana (S-1) sebanyak 15 orang (25,86%), dan Sarjana (S-2) sebanyak 4 orang (6,89%).

3. Pengujian Data Variabel Penelitian

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program komputer *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 22.0. Dari 58 angket yang dikembalikan dan dijawab responden, penulis menginput nilai-nilai untuk bahan pengujian.

a. Uji Validitas

Untuk melakukan pengujian validitas dilakukan dengan *one way analysis* dengan menggunakan pendekatan uji validitas internal, yakni menguji validitas setiap butir pertanyaan. Pengujian digunakan SPSS versi 18.0 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4. Validitas Keselamatan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	12.3448	2.651	.709	.640
Pernyataan 2	12.4655	3.165	.426	.786
Pernyataan 3	12.4828	2.991	.435	.790
Pernyataan 4	12.3103	2.604	.755	.616

Sumber : Data primer diolah, SPSS Ver 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 di atas hasil *output* SPSS nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden, hasil uji

validitas dari 4 (empat) butir pernyataan pada variabel keselamatan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0.30.

Tabel 4.5. Validitas Kesehatan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	8.5517	1.831	.482	.715
Pernyataan 2	8.6379	1.288	.551	.660
Pernyataan 3	8.5690	1.513	.645	.529

Sumber : Data primer diolah, SPSS Ver 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 di atas hasil *output* SPSS nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden, hasil uji validitas dari 3 (tiga) butir pernyataan pada variabel kesehatan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0.30.

Tabel 4.6. Validitas Alat Pelindung Diri

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	17.2931	3.404	.441	.738
Pernyataan 2	17.4310	4.425	.540	.701
Pernyataan 3	17.5172	3.447	.546	.677
Pernyataan 4	17.2759	3.642	.582	.663
Pernyataan 5	17.1724	4.145	.529	.691

Sumber : Data primer diolah, SPSS Ver 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 di atas hasil *output* SPSS nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara

skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden, hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pernyataan pada variabel alat pelindung diri dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0.30.

Tabel 4.7. Validitas Kinerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan 1	32.8276	13.443	.446	.785
Pernyataan 2	33.3276	12.540	.548	.771
Pernyataan 3	33.0690	13.258	.572	.770
Pernyataan 4	33.3448	13.493	.434	.786
Pernyataan 5	32.9655	12.701	.666	.758
Pernyataan 6	33.2586	12.406	.405	.801
Pernyataan 7	32.8966	13.252	.564	.771
Pernyataan 8	32.8276	13.443	.446	.785
Pernyataan 9	32.7241	14.098	.437	.786

Sumber : Data primer diolah, SPSS Ver 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 di atas hasil *output* SPSS nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden, hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pernyataan pada variabel kinerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0.30.

b. Uji Realibilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. Untuk pengujian ini digunakan SPSS versi 22.0 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8. Uji Reabilitas Keselamatan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.769	4

Sumber : Data primer diolah, SPSS Ver 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 di atas hasil *output* SPSS nilai reabilitas terdapat pada kolom *Cronbach's Alpha* sebesar $0,769 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 4 (empat) pernyataan pada variabel keselamatan kerja adalah reliabel atau dapat dikatakan handal.

Tabel 4.9. Uji Reabilitas Kesehatan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.726	3

Sumber : Data primer diolah, SPSS Ver 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 di atas hasil *output* SPSS nilai reabilitas terdapat pada kolom *Cronbach's Alpha* sebesar $0,726 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 3 (tiga) pernyataan pada variabel kesehatan kerja adalah reliabel atau dapat dikatakan handal.

Tabel 4.10. Uji Reabilitas Alat Pelindung Diri

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.739	5

Sumber : Data primer diolah, SPSS Ver 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 di atas hasil *output* SPSS nilai reabilitas terdapat pada kolom *Cronbach's Alpha* sebesar $0,739 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 (lima) pernyataan pada variabel alat pelindung diri adalah reliabel atau dapat dikatakan handal.

Tabel 4.11. Uji Reabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.799	9

Sumber : Data primer diolah, SPSS Ver 22, 2020

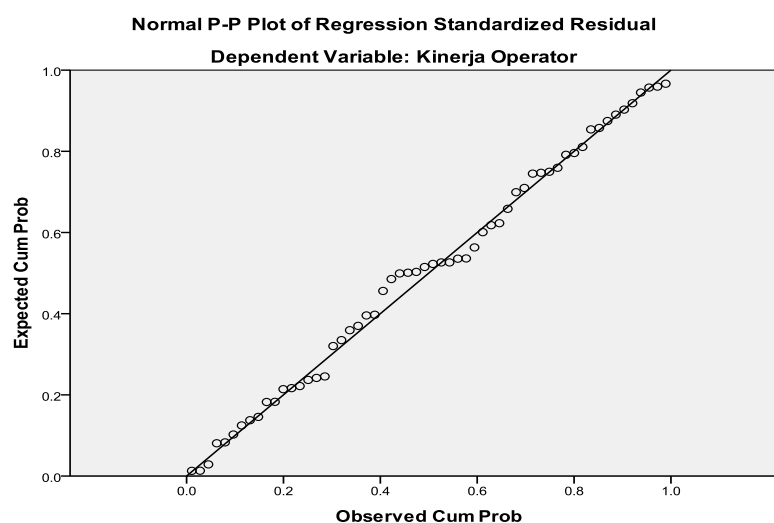
Berdasarkan tabel 4.11 di atas hasil *output* SPSS nilai reabilitas terdapat pada kolom *Cronbach's Alpha* sebesar $0,799 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 (sembilan) pernyataan pada variabel kinerja adalah reliabel atau dapat dikatakan handal.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah data-data yang dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan metode grafik dan statistik. Metode grafik yang handal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat *normal probability plot* dan histogram sehingga hampir semua aplikasi komputer statistik menyediakan fasilitas ini. Secara statistik, normalitas data dapat dilakukan

dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. *Normal probability plot* adalah membandingkan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Berdasarkan hasil komputasi dengan bantuan aplikasi SPSS 22.

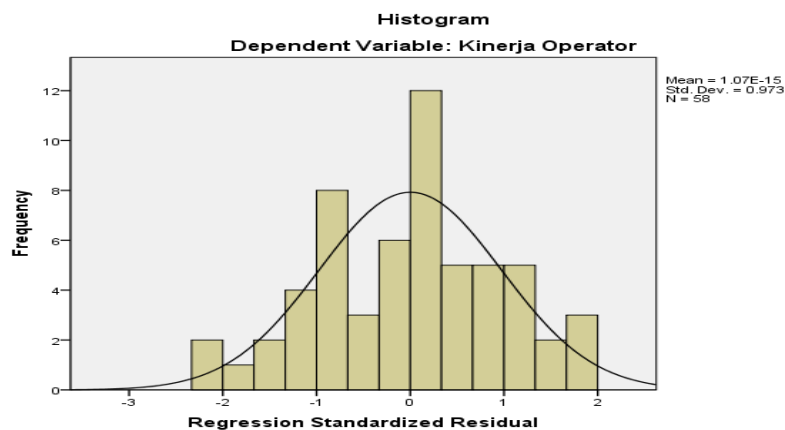
Gambar 4.2 Normal Plot



Sumber : Data primer diolah, SPSS Ver 22, 2020

Berdasarkan gambar 4.2, nampak bahwa sebaran (pencaran) data berada di sekitar garis diagonal dan tidak ada yang terpencar jauh dari garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dapat dipenuhi, sehingga data variabel dapat diuji. Hal ini berarti variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja penggunaan alat pelindung diri dan kinerja dapat tercapai di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan.

Gambar 4.3. Histogram Normal



Sumber : Data primer diolah, SPSS Ver 22, 2020

Berdasarkan gambar 4.3, nampak bahwa bentuk histogram menggambarkan data yang berdistribusi normal atau mendekati normal UU karena membentuk seperti lonceng (*bell shaped*), sehingga asumsi normalitas dalam penelitian ini dapat dipenuhi. Hal ini berarti variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja penggunaan alat pelindung diri dan kinerja dapat tercapai di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan..

Tabel 4.12 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37.1551724
	Std. Deviation	.36453535
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.732
Asymp. Sig. (2-tailed)		.658

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah, SPSS Ver 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 terlihat bahwa dapat dilihat nilai signifikan Asym.Sig (2-tailed) dengan nilai $0,658 > 0,05$, maka sesuai dengan pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di atas, dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

d. Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang sempurna atau sangat tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Konsekuensi dari adanya hubungan (korelasi) yang sempurna atau sangat tinggi antar variabel independen adalah koefisien regresi dan simpangan baku variabel independen menjadi sensitif terhadap perubahan data serta tidak memungkinkan untuk mempengaruhi individual variabel independent terhadap variabel dependen.

Tabel 4.13. Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a	
		Tolerance	VIF
1	Keselamatan Kerja	.625	1.600
	Kesehatan Kerja	.783	1.277
	Alat Pelindung Diri	.533	1.877

a. Dependent Variable: Kinerja Operator

Sumber : Data primer diolah, SPSS Ver 22, 2020

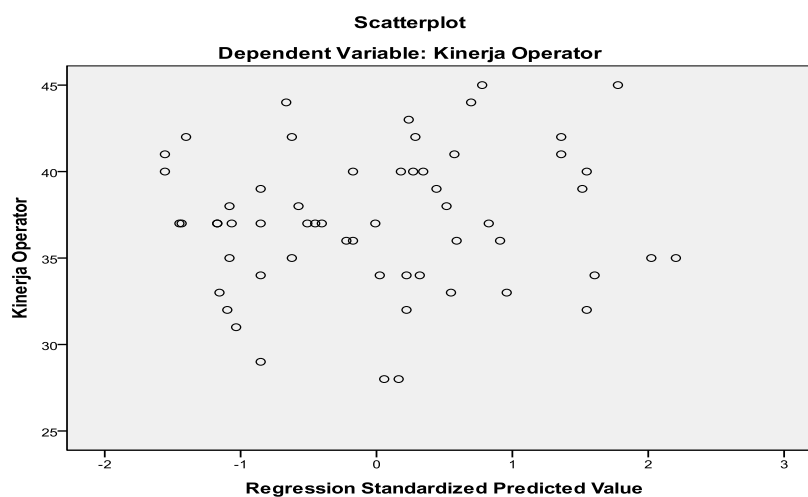
Berdasarkan tabel 4.13 dilihat dikolom *coefficients statistic* yaitu pada kolom VIF. Nilai VIF untuk keselamatan kerja sebesar 1,600. Nilai VIF untuk kesehatan kerja sebesar 1,277. Nilai VIF untuk alat pelindung

diri sebesar 1,877, karena lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas pada model regresi.

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Gambar 4.4. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer diolah, SPSS Ver 22, 2020

Berdasarkan Gambar 4.4, nampak bahwa noktah-noktah terpecah dengan tidak membentuk pola seperti cerobong asap di sekitar garis diagonal (menyebar lalu menyempit atau sebaliknya), di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dinyatakan bahwa pada model regresi dalam penelitian ini terjadi homoskedastisitas dari pada heteroskedastisitas.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan dari variabel keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2) dan penggunaan alat pelindung diri (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) sebagai variabel dependen dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi R^2 . Dimana R^2 menjelaskan seberapa besar variabel independen (bebas) yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen (terikat).

Tabel 4.14. Uji Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.514	.413	4.128

a. Predictors: (Constant), keselamatan kerja, kesehatan kerja, APD

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, SPSS Ver 22, 2020

Model *summary* pada tabel 4.14 dapat terlihat besarnya *R Square* dengan nilai 0,514, hal ini berarti adalah sebesar 51,4 % variasi kinerja dapat dipengaruhi oleh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan penggunaan alat pelindung diri, sedangkan 48,6 % dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji parsial (Uji-t) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95 % atau *test of level* pengujian hipotesis 5 %.

Tabel 4.15 Uji-t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.502	5.567		7.276	.000
	Keselamatan Kerja	.139	.319	.021	2.122	.003
	Kesehatan Kerja	.184	.353	.036	2.237	.000
	Alat Pelindung Diri	.134	.317	.079	2.424	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Operator

Sumber : Data primer diolah, SPSS Ver 22, 2020

Untuk pengujian hipotesis model regresi derajat bebas pada probabilitas 0,50 ditentukan dengan rumus $df = n - k$:

$df = Degree\ of\ freedom$ (derajat kebebasan)

n = banyaknya observasi atau sampel

k = banyaknya variabel (bebas dan terikat)

Jadi diperoleh hasil sebagai berikut:

$$df = 58 - 4 = 54$$

Dengan pengujian probabilitas 0,05 maka diperoleh t -tabel = 1,67356

Dari tabel 4.15 dapat terlihat variabel bebas (independen) yang dimasukkan ke dalam model regresi variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, penggunaan alat pelindung diri. Berdasarkan hasil angket 58 responden dari hasil SPSS 22 diperoleh nilai t -hitung keselamatan kerja sebesar $2,122 > t$ -tabel = 1,67356, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan nilai t -hitung kesehatan kerja sebesar $2,237 > t$ -tabel =

1,67356, artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sementara nilai t-hitung penggunaan alat pelindung diri sebesar $2,424 > t\text{-tabel} = 1,67356$, artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Jadi keselamatan kerja, kesehatan kerja dan penggunaan alat pelindung diri secara parsial dapat mempengaruhi terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan.

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 4.16 Uji-F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.575	3	2.525	3.148	.000 ^a
	Residual	920.029	54	17.038		
	Total	927.603	57			

a. Predictors: (Constant), Alat Pelindung Diri, Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Operator

Sumber : Data primer diolah, SPSS Ver 22, 2020

F-tabel diperoleh berdasarkan rumus :

$$df1 = k-1 \text{ (pembilang)}$$

$$df2 = n-k \text{ (penyebut)}$$

di mana:

$df = \textit{Degree of freedom}$ (derajat kebebasan)

$k = \text{jumlah variabel (bebas + terikat)}$

$n = \text{jumlah observasi atau sampel pembentuk regresi.}$

Jadi

$$df1 = 4-1 = 3 \text{ (pembilang)}$$

$$df2 = 58-4 = 54 \text{ (penyebut)}$$

Maka diperoleh F-tabel sebesar = 2,78

Artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan nilai F-hitung variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja dan penggunaan alat pelindung diri sebesar $3,148 > F\text{-tabel} = 2,78$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 dapat diterima yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja dan penggunaan alat pelindung diri secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara serempak terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi dan pengalaman kerja terhadap kinerja dengan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut: $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Dari tabel 4.15 di atas, didapat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 40,502 + 0,139 (X_1) + 0,184 (X_2) + 0,134 (X_3)$.

Berikut adalah penjelasan dari persamaan regresi berganda yang terbentuk:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja (Y) adalah sebesar 40,502.
- 2) Jika terjadi peningkatan variabel keselamatan kerja 1 (satuan), maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,139.
- 3) Jika terjadi peningkatan variabel kesehatan kerja 1 (satuan), maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,184.

- 4) Jika terjadi peningkatan variabel penggunaan alat pelindung diri 1 (satuan), maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,134.

B. Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa keselamatan kerja, kesehatan kerja dan penggunaan alat pelindung diri serta kinerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kepuasan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Dari hasil tersebut diperoleh bahwa variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja dan penggunaan alat pelindung diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan.

1. Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil angket terhadap 58 responden dari hasil SPSS 22 diperoleh nilai t-hitung keselamatan kerja sebesar $2,122 > t\text{-tabel} = 1,67356$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi keselamatan kerja secara parsial dapat mempengaruhi terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Anjani (2014) yang menyimpulkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Internasional Power Mitsui Operation And Maintenance Indonesia.

2. Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap kinerja

Nilai t-hitung kesehatan kerja sebesar $2,237 > t\text{-tabel} = 1,67356$, artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima, berarti kesehatan kerja secara parsial dapat mempengaruhi terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Dewi (2006) yang memberikan kesimpulan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Acerogen Oleochemicals Medan Plant.

3. Pengaruh penggunaan alat pelindung diri terhadap kinerja

Nilai t-hitung penggunaan alat pelindung diri sebesar $2,424 > t\text{-tabel} = 1,67356$, artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima, berarti penggunaan alat pelindung diri secara parsial dapat mempengaruhi terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan.

Penelitian sebelumnya, Asri Suganda (2012) yang memberikan kesimpulan bahwa alat pelindung diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada Di PT. PAL Indonesia.

4. Pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan penggunaan alat pelindung diri terhadap kinerja

Berdasarkan hasil angket, nilai F-hitung variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja dan penggunaan alat pelindung diri sebesar $3,148 > F\text{-tabel} = 2,78$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 dapat diterima yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja dan penggunaan alat pelindung diri secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara serempak terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas yang diteliti yakni keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2) dan penggunaan alat pelindung diri (X_3) berpengaruh secara nyata terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas (Y). Hal ini membuktikan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan dengan variabel bebas yakni keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2) dan penggunaan alat pelindung diri (X_3) merupakan tiga faktor penting yang dapat mempengaruhi variabel terikat yakni kinerja operator alat bongkar muat petikemas (Y).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t-hitung keselamatan kerja sebesar $2,122 > t\text{-tabel} = 1,67356$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial dapat mempengaruhi terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan.
2. Nilai t-hitung kesehatan kerja sebesar $2,237 > t\text{-tabel} = 1,67356$, artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima, berarti kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial dapat mempengaruhi terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan.
3. Nilai t-hitung penggunaan alat pelindung diri sebesar $2,424 > t\text{-tabel} = 1,67356$, artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima, berarti penggunaan alat pelindung diri memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial dapat mempengaruhi terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan.
4. Nilai F-hitung variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja dan penggunaan alat pelindung diri sebesar $3,148 > F\text{-tabel} = 2,78$, maka dapat disimpulkan

bahwa H_0 ditolak dan H_4 dapat diterima yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja dan penggunaan alat pelindung diri memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara serempak terhadap kinerja operator alat bongkar muat petikemas di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Agar pihak PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan secara terus menerus memperhatikan keselamatan kerja para pekerja operator alat bongkar muat guna meningkatkan kinerja untuk mencapai hasil maksimal.
2. Agar pihak PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan memperhatikan kesehatan kerja para pekerja operator alat bongkar muat karena merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja.
3. Hendaknya pihak PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Terminal Petikemas Domestik Belawan secara terus menerus melakukan pengawasan terhadap penggunaan alat pelindung diri guna meningkatkan kinerja pekerja operator alat bongkar muat.
4. Untuk menambah referensi bagi pembaca atau peneliti berikutnya tentang keselamatan kerja, kesehatan kerja dan penggunaan alat pelindung diri untuk meningkatkan kinerja operator alat bongkar muat.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Arifin, Johar. (2017). *SPSS Untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Efek Media Komputindo.
- Arikunto, Suharsimi. (2015). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daft, Richard L. (2012). *Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Faisal, Abdullah. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang: UMM Press.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu. SP. (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. 2014. *Teknik Proyeksi Bisnis*. USU Press. Medan
- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi. 2013. *Metode Penelitian*. USU Press. Medan
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mubarok, E. Saefuddin. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*, Bogor: In Media.
- Nabilah, Ninda Atik. (2017). *Faktor Perilaku Keselamatan Pada Kinerja Siswa Teknik Pemesinan*. *Higeia Journal Of Public Health Research and Develoment*.
- Rudyarti, Edwina. (2018). *The Correlation of Personal Protective Equipment Socialization Toward The Changing of Occupational Safety and health Behavior of Musical Instrument Craftsmen*, *Journal of Vocational Health Studies*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sibarani, Mutiara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur. (2015). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Jakarta: Sagung Seto.
- Supomo, R dan Nurhayati, Eti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya. 3
- Swasto, Bambang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Tarwaka. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja)*. Surakarta: Harapan Press.
- Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

JURNAL :

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Anjani. (2014). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Internasional Power Mitsui Operation And Maintenance Indonesia*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Volume 9. Nomor 1.
- Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). "Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat". *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Budihardjo, Prasetyo Harvy. 2017. *Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Alat Pelindung Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado*. *Jurnal EMBA*. Volume 5. Nomor 3.
- Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.

- Firmanzah, Afrizal, dkk. (2017). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Volume 42. Nomor 2.
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. JEpa, 3(2), 133-149.
- Ikaningtyas, Maharani, (2018), *Effect of Occupational Safety and Health and Incentives on Work Motivation and Employee Performance (Study in Employees of PT. YTL-Paiton Province East Java)*, *Journal of Applied Management and Business*.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Ismail, Iriani. (2016). *Pengaruh Kelengkapan Alat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Lapangan PT. PLN persero Pamekasan)*, *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis* Volume 3. Nomor 1.
- Kesuma, Indra. (2013). *Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Kuta Paradiso Kuta, Badung*. *Jurnal Bisnis*. Volume 4. Nomor 2.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Marom, Eggy Aupal. (2018). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan PT Lion Metal Works Tbk)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Volume 60. Nomor 1.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Purnomom Dian Hadi. (2018). *Analysis of Implementation Safety and Health Occupational Management System in Kertosono General Hospital*, *Journal for Quality in Public Health*, Volume 1, Nomor 2.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.

- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. *Jumant*, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan*. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.
- Yusnita, Analia Refsi, (2017), *Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri pada Tenaga Kesehatan Di Ruang Rawat Inap Penyakit Bedah RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung*, Skripsi, Fakultas Kedokteran Universitas Lampung, Bandar Lampung