

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

(Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT. Bumi Menara Internusa
Jl. Pahlawan No. 3, Dampit Malang Jawa Timur)

**LAPORAN SKRIPSI
SOSIAL EKONOMI PERIKANAN**

Oleh

LINA PRAYANTI

Nim. 0610842005



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2008**

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT. Bumi Menara Internusa Jl.
Pahlawan No. 3, Dampit Malang Jawa Timur)

*Laporan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana
perikanan pada Fakultas Perikanan Universitas Brawijaya*

Oleh
LINA PRAYANTI
Nim. 0610842005

Dosen Penguji I

Dr. Ir Nuddin Harahap, MP

Tanggal:

Dosen Penguji II

Ir. H. Mimit Primyastanto, MP

Tanggal:

Menyetujui:

Dosen Pembimbing I

Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP

Tanggal:

Dosen Pembimbing II

Ir. Hj. Pudji Purwanti, MP

Tanggal:

**Mengetahui:
Ketua Jurusan**

Ir. Maheno Sri Widodo, MS

Tanggal:

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan , maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Malang, 09 Juli 2008
Mahasiswa,

Lina Prayanti
0610842005

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. **Allah S.W.T** yang senantiasa memberiku rahmat, hidayah dan penentram hati disaat ku merasa sendiri, Nabiku **Muhammad S.A.W** yang senantiasa menjadi junjunganku sampai akhir hayatku.
2. Ibu DR. Ir. Harsuko Riniwati, MS dan Ibu Ir. Pudji Purwanti, MP selaku Dosen Pembimbing II selaku Dosen Pembimbing I yang sudah banyak menasehati dan membantu menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Ir. Mimit Primyastanto, MP dan Dr. Ir. Nuddin Harahap, MP selaku Dosen Penguji.
4. Pihak PT. Bumi Menara Internusa Dampit yang bersedia memberikan tempat dan waktunya untuk penelitian dan Kepala Desa Dampit yang sudah membantu memberikan data-data kependudukan.
5. Bapak dan Ibu tersayang, saudara-saudaraku yang selama ini memberikan do'a dan motivasinya.

Serta terima kasih pada teman-teman sekalian yang banyak memberikan bantuan ikut berperan dalam memperlancar penelitian dan penulisan ini.

Malang, 09 Juli 2008

Lina Prayanti

RINGKASAN

LINA PRAYANTI. Laporan Skripsi Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT. Bumi Menara Internusa Dampit, Kabupaten Malang Jawa Timur). Dibawah bimbingan **Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP Dan Ir. Pudji Purwanti, MP.**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Manusia memiliki teknologi, manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya, disamping manusia dapat menjadi suatu hal yang sangat penting.

Keselamatan dan kesehatan kerja akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. Keselamatan dan kesehatan kerja ini harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya peningkatan pemberian keselamatan dan kesehatan pada karyawan dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) Kondisi-kondisi perusahaan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. (2) Persepsi karyawan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan. (3) Pengaruh variabel keselamatan kerja dan variabel kesehatan kerja dan variabel yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Jenis penelitian adalah survey sedangkan sumber data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data yang digunakan dengan cara observasi, kuisioner dan wawancara. Analisa data yang digunakan adalah analisa linier berganda, uji F, uji t dan analisa koefisien determinasi (R^2).

Perusahaan bertanggung jawab atas kondisi-kondisi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, sehingga harus dijaga sebaik mungkin. Dengan cara membentuk pengurus Panitia Pelaksana Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (P2K3) dan memberikan fasilitas-fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan persepsi karyawan masalah keselamatan dan kesehatan kerja itu sendiri yaitu yang mengenai keselamatan kerja terdiri dari peralatan dan perlindungan yang digunakan pada saat bekerja sudah sesuai dengan tempat dan fungsinya sehingga para karyawan dapat lebih mudah melaksanakan pekerjaannya untuk pencegahan kecelakaan kerja di perusahaan juga sudah baik dengan diberikan peraturan-peraturan atau papan peringatan. Masalah kesehatan kerja yang terdiri dari keadaan lingkungan kerja seperti ventilasi udara, suhu, penerangan dan kebersihan sudah cukup baik bagi karyawan dan masalah sistem pengobatan di perusahaan sudah menyediakan tempat berobat dan dokter perusahaan supaya karyawan yang mengalami kecelakaan kerja atau sakit dapat ditangani dan diobati langsung di perusahaan tanpa perlu keluar dari lokasi perusahaan untuk berobat.

Dari hasil analisa regresi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.508 artinya variable produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) sebesar 50.8% sedangkan sisanya sebesar 49.2% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari analisa regresi linier berganda didapatkan persamaan sebagai berikut $Y = 13.450 + 0.541X_1 + 0.304X_2 + e$. Ini berarti keselamatan kerja yang lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan kesehatan kerja karyawan.

Berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara keseluruhan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu, pada uji t juga dapat disimpulkan bahwa secara individual kedua variabel tersebut juga berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini adalah (1) Kondisi perusahaan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja sudah baik sehingga kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dapat terhindar di lokasi perusahaan. Dan didukung dengan terbentuknya pengurus Panitia Pelaksana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) dan diberikan fasilitas-fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja. (2) Persepsi karyawan lebih mendukung keselamatan kerja karena peralatan, perlindungan, pemadam kebakaran, papan peringatan sudah sesuai dengan tempat dan fungsinya. Untuk kesehatan lingkungan kerjanya tidak terlalu mendukung bagi karyawan karena kondisi lingkungan proses kerja disesuaikan dengan suhu udang. (3) Hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($46.973 > 3.095$). (4) Variable yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah variable keselamatan kerja (X1) dengan nilai 5.423.

Saran yang diberikan pada perusahaan setelah melakukan penelitian adalah (1) Hendaknya pihak dari perusahaan memberikan keterangan berat beban pada lift yang ada di ruang-ruang proses supaya lebih aman. (2) Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan faktor kesehatan dalam lingkungan perusahaan karena dari hasil penelitian menunjukkan faktor kesehatan memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan faktor keselamatan kerja. (3) Hendaknya perusahaan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja yang berpengaruh paling dominan berupa peralatan kerja, pelindung diri, dan pemadam sehingga produktivitas kerja karyawan di PT. Bumi Menara Internusa Dampit dapat meningkat. (4) Perlu adanya penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diluar keselamatan dan kesehatan kerja.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan hidayahNya, penulis dapat menyelesaikan Laporan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian Produksi di PT. Bumi Menara Internusa Jl. Pahlawan No. 3, Dampit Malang Jawa Timur)**

Dengan adanya Laporan skripsi ini, kita dapat mengetahui keadaan penduduk tempat penelitian, mengetahui klasifikasi tenaga kerja di perusahaan, dan mengetahui bagaimana proses produksi pembekuan udang, pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan serta pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang ada di PT. Bumi Menara Internusa Dampit yang dilakukan dengan cara pembagian kuisioner pada sampel yang sudah ditentukan khususnya pada karyawan bagian produksi.

Penulis menyadari dalam penyusunan laporan ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi perbaikan dan penyempurnaan laporan ini. Semoga laporan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Malang, 09 Juli 2008

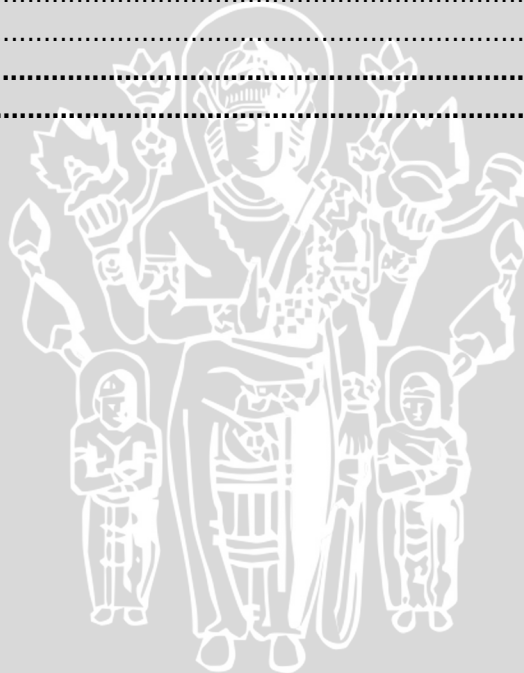
Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
PERNYATAAN ORISINALITAS	i
UCAPAN TERIMA KASIH	ii
RINGKASAN	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan masalah	4
1.3 Tujuan penelitian	8
1.4 Kegunaan penelitian	8
1.5 Tempat dan Waktu	9
II. TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Hasil penelitian terdahulu	10
2.2 Keselamatan dan Kesehatan kerja	11
2.2.1 Pengertian Keselamatan Kerja	12
2.2.2 Pengertian Kesehatan Kerja	13
2.2.3 Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	14
2.2.4 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	15
2.2.5 Gangguan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	16
2.2.6 Strategi Meningkatkan K3	19
2.2.7 Pelaksanaan keselamatan dan Kesehatan	19
2.3 Produktivitas Kerja Karyawan	20
2.3.1 Pengeretian Produktivitas	20
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas	21
2.3.3 Metode Pengukuran Produktivitas Kerja	23
2.4 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	24
III. METODE PENELITIAN	26
3.1 Obyek dan Lokasi Penelitian	26
3.2 Jenis Penelitian	26
3.3 Jenis dan Sumber Data	27
3.3.1 Data Primer	27
3.3.2 Data Sekunder	28
3.4 Populasi dan sampel	28
3.5 Pengukuran Variabel	30
3.5.1	Variabel
.....	30

3.5.2	Definisi	
Operasional		30
3.5.3	Skala	
Pengukuran		33
3.6	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	34
3.6.1	Uji Validitas	34
3.6.2	Uji Reabilitas	35
3.7	Analisa Data	35
3.7.1	Analisa Regresi Linier Berganda	36
3.7.2	Uji F	36
3.7.3	Uji t	37
3.7.4	Analisa Koefisien Determinasi	38
3.8	Hipotesis	38
IV. KEADAAN UMUM		40
4.1	Keadaan Umum Daerah	40
4.1.1	Letak Geografis dan Topografis Daerah	40
4.1.2	Keadaan Penduduk	41
V. HASIL DAN PEMBAHASAN		45
5.1	Gambaran Umum Perusahaan	45
5.1.1	Sejarah dan Perkembangan Perusahaan	45
5.1.2	Lokasi Perusahaan	45
5.1.3	Visi dan Misi Perusahaan	47
5.1.4	Tata Letak Perusahaan	48
5.2	Struktur Organisasi	49
5.3	Klasifikasi Tenaga Kerja	52
5.3.1	Jadwal dan Jam Kerja Karyawan	54
5.3.2	Sistem Upah	56
5.3.3	Fasilitas dan Kesejahteraan Kerja Karyawan	56
5.3.4	Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin	58
5.3.5	Tenaga Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
5.3.6	Tenaga Kerja Berdasarkan Usia	60
5.4	Faktor Produksi	61
5.4.1	Mesin dan Peralatan	61
5.4.2	Proses Produksi	63
5.5	Kondisi Perusahaan Masalah K3	71
5.6	Persepsi Karyawan Mengenai K3	76
5.7	Karakteristik Responden	78
5.7.1	Berdasarkan Jenis Kelamin	78
5.7.2	Berdasarkan Umur	79
5.7.3	Berdasarkan tingkat Pendidikan	80
5.7.4	Berdasar Status Perkawinan	81
5.7.5	Berdasarkan Masa Kerja	82

5.8	Gambaran Distribusi frekuensi Variabel Penelitian	83
5.2.1	Keselamatan Kerja	83
5.2.2	Kesehatan Kerja.....	86
5.2.3	Produktivitas Kerja Karyawan	89
5.9	Uji Validitas dan Reabilitas	94
5.3.1	Uji Validitas	94
5.3.2	Uji Reabilitas	96
5.10	Analisa Data dan Interpretasi	96
5.4.1	Analisa Regresi Linier Berganda	96
5.4.2	Uji F	98
5.4.3	Uji t	99
5.4.4	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	99
5.11	Pembahasan	100
VI.	KESIMPULAN DAN SARAN	103
6.1	Kesimpulan	103
6.2	Saran	104
	DARTAR PUSTAKA	105
	LAMPIRAN	107



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Matrik Indikator Penelitian	32
2. Operasional Variabel	33
3. Penentuan Skor Jawaban Responden	34
4. Keadaan Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin	41
5. Keadaan Penduduk Berdasarkan Usia	41
6. Keadaan Penduduk Berdasarkan Mata Pencarian	42
7. Keadaan Penduduk Berdasarkan Tingkat Pendidikan	44
8. Hari dan Jam Kerja Karyawan	54
9. Jam Kerja Untuk Kerja Shift II Karyawan	55
10. Jam Kerja Untuk Kerja Shift III Karyawan	55
11. Klasifikasi dan Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin	58
12. Klasifikasi Tenaga Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
13. Klasifikasi tenaga kerja berdasarkan Tingkat Usia	60
14. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
15. Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur	79
16. Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	80
17. Klasifikasi Responden Berdasarkan status Perkawinan	81
18. Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja	82
19. Distribusi Frekuensi Dari Keselamatan Kerja	84
20. Distribusi Frekuensi Dari Kesehatan Kerja	86
21. Distribusi Frekuensi Dari Produktivitas Kerja Karyawan.....	90
22. Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja (X1)	94
23. Uji Validitas Variabel Kesehatan Kerja (X2)	95
24. Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	95
25. Uji Reabilitas	96
26. Hasil Analisis Regresi	97
27. Uji t	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Berpikir	7
2. Model Konsep	38
3. Model Hipotesis	39
4. Keadaan Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin	41
5. Keadaan Penduduk Berdasarkan Usia	42
6. Keadaan Penduduk Berdasarkan Mata Pencarian	43
7. Keadaan Penduduk Berdasarkan Tingkat Pendidikan	44
8. Klasifikasi dan Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin	58
9. Klasifikasi Tenaga Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
10. Klasifikasi tenaga kerja berdasarkan Usia	61
11. Struktur P2K3	73
12. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
13. Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur	80
14. Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	81
15. Klasifikasi Responden Berdasarkan status Perkawinan	81
16. Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuisisioner Penelitian	107
2. Tabulasi Data Dari Kuisisioner	113
3. Statistik Deskriptif	116
4. Uji Validitas dan Uji Reabilitas	122
5. Analisa Regresi Linier Berganda	126
6. Struktur Organisasi Perusahaan	127
7. Lay Out Bangunan Pabrik PT. Bumi Menara Internusa Dampit	128
8. Peta Kota Malang	129
9. Surat Keterangan Penelitian di PT. Bumi Menara Internusa Dampit	130

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Manusia memiliki teknologi, manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya, disamping manusia dapat menjadi suatu hal yang sangat penting.

Era industriisasi yang ditandai oleh pertumbuhan dan perkembangan sektor industri pasti akan menggunakan teknologi maju diberbagai sektor kegiatan. Penerapan teknologi canggih tersebut di satu pihak akan memacu pembangunan ekonomi memasuki era industriisasi, namun di pihak lain bila tidak ditangani secara berencana dan terpadu, dapat meningkatkan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, ergonomi bahkan peningkatan pengangguran.

Keselamatan dan kesehatan kerja akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. Keselamatan dan kesehatan kerja ini harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan. Apabila banyak terjadi kecelakaan karyawan banyak yang menderita absensi meningkat, produksi menurun dan biaya pengobatan semakin besar. Ini semua akan menimbulkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan bersangkutan, karena mungkin karyawan terpaksa berhenti bekerja sebab cacat dan perusahaan kehilangan karyawan, Hasibuan (2002 : h. 188)

Hal inilah yang mendorong pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja ditanamkan pada diri para karyawan bahkan perlu diberikan hukuman bagi karyawan yang tidak memakai alat-alat pengaman (seperti: masker dan sarung

tangan) saat bekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja ini merupakan tindakan kontrol preventif yang mendorong terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik.

Pengalaman menunjukkan bahwa setiap kecelakaan kerja selalu mengakibatkan kerugian yang bersifat ekonomi, penderitaan korban dan keluarganya (Silalahi, 2004 : h. 185). Pihak perusahaan harus bertanggungjawab dengan memberikan biaya kecelakaan dan biaya pencegahannya, kedua faktor ini sangat mempengaruhi biaya produksi menyeluruh dan termasuk keuntungan yang diperoleh perusahaan akan berkurang biaya. Kecelakaan terdiri dari kerusakan peralatan dan bahan produksi, gangguan atas kelancaran dan ganti rugi kepada karyawan dikarenakan cacat. Bagi karyawan yang cacat, penghasilannya akan jelas berkurang pihak keluarga dari karyawan yang cacat akan menderita kerugian dikarenakan pengurangan penghasilan dan bertambahnya pengeluaran akibat cacat tersebut.

Salah satu cara untuk mengetahui apa yang diinginkan dan diharapkan oleh karyawan adalah dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan. Perusahaan harus mengetahui kondisi bagaimana yang dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawannya. Hal ini bertujuan agar produktivitas kerjanya meningkat.

Dari fenomena di atas, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu aspek perlindungan karyawan sekaligus melindungi aset perusahaan. Pemerintah sendiri telah mengeluarkan berbagai peraturan yang ditunjukkan untuk perlindungan karyawan. Salah satunya adalah Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menetapkan bahwa "Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Pekerjaan dan penghidupan yang layak adalah pekerjaan yang bersifat manusiawi yang memungkinkan pekerjaan berada dalam kondisi selamat dan sehat, bebas dari

kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Penghidupan yang layak adalah hidup sebagaimana layaknya manusia, penghasilannya dapat memenuhi kebutuhan hidup layak sehari-hari sehingga tingkat kesejahteraan dapat terpenuhi sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia.

PT. Bumi Menara Internusa Dampit merupakan salah satu industri yang bergerak dalam bidang pembekuan udang. Sebagai sebuah perusahaan industri yang banyak menggunakan mesin-mesin untuk mengoperasikan peralatan kerja yang ada, karyawan membutuhkan jaminan pemeliharaan kesehatan melalui Jamsostek mengingat karyawan harus dalam kondisi sehat dalam mengoperasikan peralatan kerja. Kesehatan yang merupakan aspek dari kesejahteraan yang termasuk dalam program Jamsostek dirasa perlu untuk menjaga kondisi karyawan sehingga menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Dari teori-teori yang ada terjadi hubungan yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas. Begitu juga dengan fakta atau empiris yang terjadi setelah mengadakan penelitian di perusahaan umum masalah keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas dan juga keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, terjadi hubungan yang signifikan antara keduanya. Dengan itu, dilakukan penelitian di perusahaan perikanan. Apakah terjadi kesenjangan antara hasil penelitian di perusahaan perikanan dengan teori maupun dari empiris yang dilakukan di perusahaan umum.

Dengan melihat latar belakang dan alasan-alasan di atas, maka perlu diangkat topik dalam penulisan skripsi untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi di PT. Bumi Menara Internusa Jl. Pahlawan No. 3, Dampit Malang Jawa Timur).

1.2 Perumusan Masalah

Proses pembekuan udang sebagai produk utama di PT. Bumi Menara Internusa Dampit, yang membutuhkan dan memakai berbagai macam peralatan yang berbahaya maupun tidak berbahaya dalam proses produksinya. Melihat dari penggunaan alat-alat, dari pihak perusahaan menyediakan pengaman bagi karyawan yang langsung memakai peralatan-peralatan dalam proses pembekuan tersebut. Hal ini bertujuan supaya tidak terjadi kecelakaan dalam bekerja.

Kecelakaan akibat kerja adalah kecelakaan akibat adanya hubungan kerja dalam perusahaan. Hubungan kerja disini berarti bahwa kecelakaan kerja terjadi dikarenakan oleh pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan. Kecelakaan dan penyakit kerja dapat terjadi pada saat seseorang mengoperasikan alat kerjanya.

Penyakit akibat kerja bila tidak ditangani secara sungguh-sungguh dan terpadu, dapat menjadi bumerang bagi pekerja dan perusahaan di tempat mana mereka bekerja. Bagi tenaga kerja, penyakit akibat kerja dapat menurunkan produktivitas kerja sekaligus menurunkan pendapatan yang diterimanya. Sedangkan bagi perusahaan berakibat menurunnya jumlah produksi serta memberikan citra yang kurang baik terhadap kualitas dan kapasitas perusahaan. Pekerja yang kesejahteraannya buruk, tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tetapi produktivitas mereka akan menurun. Lebih lanjut mereka tidak menaruh minat, apatis dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkurang pula, (Barthos, 1990 : h. 150).

Terlepas dari yang dilakukan oleh perusahaan dalam upaya peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja, yang secara operasional dapat berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lain, barangkali perlu dikaji kira-kira faktor-faktor apa saja yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja,

yang tentunya dapat dipakai sebagai kerangka acuan dalam merencanakan program kesehatan dan kecelakaan kerja.

Dilihat dari individu sebagaimana dikatakan oleh Maslow, keamanan kerja merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia yang dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Secara sosial, pekerja merupakan aset masyarakat sebagai subyek dalam usaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan yang terakhir dengan melakukan usaha-usaha untuk meningkatkan keselamatan kerja dan meningkatkan profesionalisme departemen sumber daya manusia dalam mengelola produktivitas.

Lingkungan kerja yang lestari dan manusiawi merupakan faktor pendorong bagi kegairahan dan efisiensi kerja, sedangkan kondisi lingkungan kerja yang jelek yang melebihi toleransi manusia untuk menghadapinya tidak saja akan menurunkan produktivitas kerja tetapi juga merupakan penyebab dari berbagai penyakit akibat kerja, kecelakaan kerja, pencemaran lingkungan dan bahkan kematian. Hubungan antara kondisi kesehatan dan produktivitas tenaga kerja perlu adanya keseimbangan.

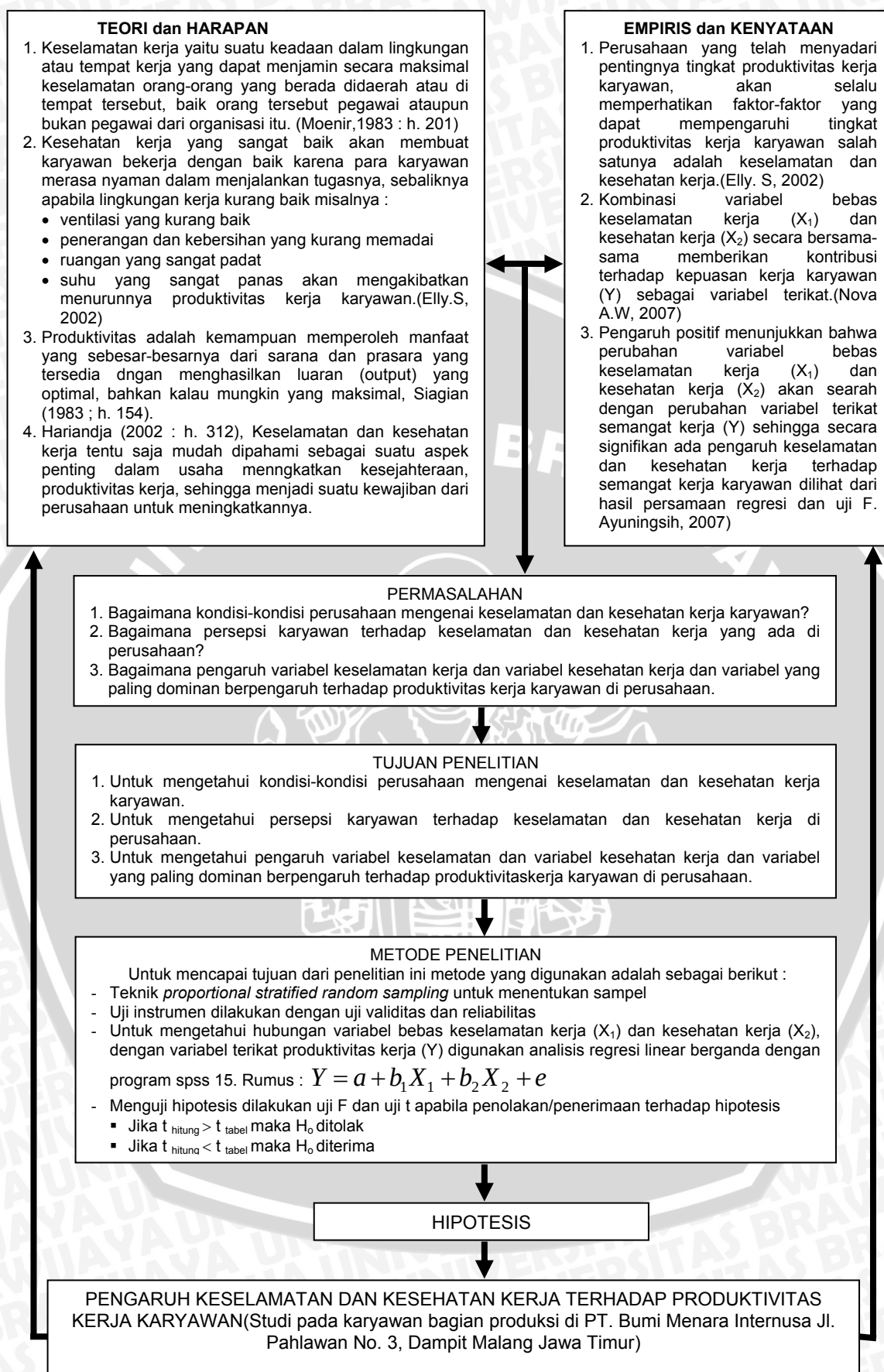
Dari penjelasan dan uraian di atas, maka keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu masalah penting dalam setiap proses operasional, baik di sektor tradisional maupun sektor modern. Faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bumi Menara Internusa Dampit Malang yang dirumuskan sebagai berikut ini :

1. Bagaimana kondisi-kondisi perusahaan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja karyawan?
2. Bagaimana persepsi karyawan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di perusahaan?

3. Bagaimana pengaruh variabel keselamatan kerja dan variabel kesehatan kerja dan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan?

Dari penjelesan pada latar belakang dan permasalahan diatas maka dapat disusun kerangka berpikir penelitian pada gambar I :





Gambar 1 Kerangka Berpikir

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam pelaksanaan suatu kegiatan pada dasarnya selalu memiliki tujuan tertentu, demikian juga dengan penelitian ini yang merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mengetahui :

1. Kondisi-kondisi perusahaan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.
2. Persepsi karyawan dalam proses produksi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan.
3. Pengaruh variabel keselamatan kerja dan variabel kesehatan kerja dan variabel yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah bagi :

1. Sumber Daya Manusia
Untuk lebih waspada dan meningkatkan kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
2. Peneliti
Diharapkan dapat memperluas wawasan ilmu pengetahuan serta memberikan informasi bagi penelitian lain yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja maupun produktivitas karyawan pada suatu perusahaan.
3. Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam pelaksanaan pemberian kesejahteraan bagi karyawan serta sebagai bahan pertimbangan bagi pemimpin perusahaan dalam mengambil keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Pemerintah atau Pihak Lain

Sebagai bahan informasi dalam mengambil kebijaksanaan di daerah penelitian khususnya yang menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan dan memberikan masukan dan informasi bagi pihak lain tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

1.5 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bumi Menara Internusa Dampit (BMI)
Jl. Pahlawan No. 3, Dampit Malang Jawa Timur. Dilaksanakan pada tanggal 25 April sampai 24 Mei 2008.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Adapun hasil dari penelitian terdahulu adalah penelitian oleh Nova Aly Wardhana (2007) dari Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang dengan judul : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PG Kribet Baru Malang. Dari hasil penelitian didapat nilai konstanta sebesar 0.850 menunjukkan besarnya nilai kepuasan kerja (Y) jika variabel bebasnya dianggap nol, artinya jika tanpa pengaruh oleh variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja maka akan terjadi penurunan kepuasan kerja.

Dari persamaan regresi didapatkan nilai pengaruh variabel bebas keselamatan kerja (X_1) sebesar 0.652, kesehatan kerja (X_2) sebesar 1.336 terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y). Pengaruh positif menunjukkan bahwa perubahan variabel bebas keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2) akan searah dengan perubahan kepuasan kerja karyawan (Y). Dari hasil Uji F didapat $F_{hitung} = 305.813 > F_{tabel} = 3.44$ dan hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.889 menunjukkan bahwa kombinasi variabel keselamatan kerja dan variabel kesehatan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 88.7% terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 11.3% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Adapun hasil dari penelitian terdahulu adalah penelitian oleh Ayuningsih (2004) Universitas Islam Malang dengan judul : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Hero Swalayan Sarinah Plaza Malang dari hasil penelitian didapat hasil nilai konstanta sebesar

9.059 yang berarti apabila variabel bebas yaitu keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) sama dengan nol maka besarnya variabel semangat kerja (Y) = 9.059. Dari persamaan regresi tersebut didapat nilai pengaruh variabel bebas keselamatan kerja (X_1) sebesar 0.456 dan kesehatan kerja (X_2) sebesar 0.116 terhadap variabel terikat semangat kerja (Y). Pengaruh positif menunjukkan bahwa perubahan variabel bebas keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) akan searah dengan perubahan semangat kerja (Y)

Dari hasil Uji F didapat nilai $F_{hitung} = 6.788 > F_{tabel} 3.23$ yang berarti bahwa pada taraf nyata $\alpha = 0.05$ keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) secara simultan/bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap semangat kerja (Y). Dari hasil analisis diperoleh nilai R adjust square (R^2) = 0.229 hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat semangat kerja (Y) sebesar 22.9% dan setelah disesuaikan nilai sisanya sebesar 77.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dalam lingkungan kerja di mana pun masalah keselamatan, keamanan kesehatan kerja adalah penting. Karena bagaimanapun juga manusia menginginkan ketiga hal itu dan sanggup mengorbankan apa saja asal dapat sehat, aman dan selamat. Lingkungan kerja yang aman dan sehat sangat diperlukan oleh setiap orang, karena di tempat kerja yang demikianlah seseorang dapat kerja sehat dengan tenang, sehingga hasil kerjanya pun dapat diharapkan memenuhi pada standar yang telah ditetapkan.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menunjukkan kepada kondisi-kondisi fisiologis fisik dan psikologis tenaga kerja yang di akibatkan oleh

lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Kondisi fisiologi-fiskal meliputi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja sedangkan kondisi psikologis di akibatkan oleh stres pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah Schuler (1999 : h. 222).

2.2.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja yaitu suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di daerah atau di tempat tersebut, baik orang tersebut pegawai ataupun bukan pegawai dari organisasi itu. Moenir (1983 : h. 201).

Dalam lingkungan perusahaan, masalah keselamatan kerja adalah penting karena dengan lingkungan kerja yang aman, tenang dan tentram, maka orang yang bekerja akan bersemangat dan dapat bekerja secara baik sehingga hasil kerjanya pun memuaskan. Didalam masyarakat yang sedang membangun dan salah satu aspek pembangun adalah bidang ekonomi dan sosial, maka keselamatan kerja lebih tampil kedepan lagi, dikarenakan cepatnya menerapkan teknologi dengan segala seginya. (Elly. S, 2002).

Menurut Mangkunegara (2001 : h. 161) Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderita, kerusakan atau kerugian ditempat 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 Gouzali (1996 : h. 630) dalam memberikan keselamatan kerja kepada karyawannya sebuah perusahaan hendaknya memperhatikan :

- a. Ruang kerja yang memadai, bersih, tenang dan tidak pengap.
- b. Setiap ruang gerak harus aman, lapang dan tidak licin.
- c. Pemindahan material sedikit mungkin

- d. Letak mesin dan peralatan harus rapi dan baik.
- e. Setiap kegiatan perawatan dan perbaikan harus selamat.
- f. Fasilitas alat pemadam kebakaran yang memadai.
- g. Setiap kegiatan yang berbahaya dan rawan harus terisolir pelaksanaannya.
- h. Setiap peralatan dan mesin-mesin sudah dilengkapi dengan alat pencegahan kecelakaan.

Dengan memperhatikan faktor-faktor diatas diharapkan karyawan akan merasa kebutuhan dalam bekerja telah dipenuhi oleh perusahaan, hal ini secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan akan dapat dicapai.

2.2.2 Pengertian Kesehatan Kerja

Menurut Moenir (1983 : h. 207) kesehatan kerja ialah suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan. Atau kesehatan kerja adalah suatu yang dapat mendorong terciptanya keadaan yang sehat tempat kerja, baik bagi tenaga kerja maupun lingkungan kerja itu sendiri.

Demikian pula dengan masalah kesehatan kerja, masalah kesehatan kerja yang sangat baik akan membuat karyawan bekerja dengan baik karena para karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya, sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik misalnya ventilasi yang kurang baik, penerangan dan kebersihan yang kurang memadai, ruangan yang sangat padat, serta suhu yang sangat panas akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

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 kinerja yang

bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik, (Mangkunegara, 2001 : h. 161).

Gouzali (1996 : h. 639) cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam pemeliharaan kesehatan kerja karyawan adalah dengan jalan :

- a. Penyediaan poliklinik khusus milik perusahaan.
- b. Penyediaan dokter yang ditunjukkan oleh perusahaan
- c. Diberi kesempatan berobat kerumah sakit atau puskesmas
- d. Penggantian biaya pemeliharaan kesehatan.

Dengan demikian dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah usaha untuk melindungi pekerja dari keadaan yang merugikan kesehatan.

Dari penjelasan dan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan hal yang penting untuk menjaga suasana tempat kerja dapat terhindar dari gangguan kesehatan dan masalah kecelakaan kerja yang tidak diharapkan terjadi dengan cara pembinaan, pengarahan dan peraturan-peraturan yang sudah berlaku dan ditetapkan dalam perusahaan.

2.2.3 Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) perlu dilaksanakan dan diperhatikan oleh pihak perusahaan. Hal tersebut merupakan langkah strategis yang bernilai jangka panjang sebagai konsekuensi logis dari berkembangnya perindustrian. Hal ini ditandai dengan munculnya peraturan pemerintah yang dituangkan dalam bentuk peraturan pemerintah, dalam hal ini pemerintah telah mengeluarkan peraturan perundangan seperti berikut : (Departemen Ketenagakerjaan : 2008)

- a. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

- b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 02 Tahun 1980 tentang Pemeriksaan Kesehatan Kerja Dalam Penyelenggaraan Keselamatan Kerja
- c. Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (2004) :

Pasal 86 :

- 1. Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja
 - b. Moral dan kesusilaan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat atau martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- 2. Untuk melindungi keselamatan kerja pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- 3. Perlindungan sebagaimana dimaksud pada pasal ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.2.4 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut, (Mangkunegara, 2001 : h. 162) :

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.

- e. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Schuler (1999 : h. 223) mengatakan bahwa tujuan peningkatan akan menghasilkan :

1. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerjaan yang lebih berkomitmen.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat kompensasi karyawan dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena pengajuan klaim.
5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
6. Rasio seleksi karyawan yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

Menurut Malthis (2002 : h. 247) tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat memberikan manfaat yang terdiri dari :

1. Penurunan biaya premi asuransi
2. Meningkatnya produktivitas

2.2.5 Gangguan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Schuler (1999 : h. 228) mengemukakan bahwa aspek fisik lingkungan pekerjaan membawa dampak kepada keselamatan dan kesehatan kerja (K3), antara lain :

- a. Kecelakaan kerja

Bennet dan Rumondang (1999 : h. 113) mengatakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kecelakaan kerja, antara lain :

1. Faktor lingkungan, yang mempengaruhi adalah :
 - a. Suhu dan kelembaban udara
 - b. Kebersihan udara
 - c. Penerangan dan kuat cahaya
 - d. Kekuatan bunyi
 - e. Cara kerja dan proses kerja
 - f. Udara, gas-gas yang bertekanan
 - g. Keadaan mesin-mesin, perlengkapan dan peralatan kerja dan bahan-bahan
 - h. Keadaan lingkungan setempat
2. Faktor peralatan, misalnya bahan yang seharusnya di buat dari besi, agar lebih murah di buat dari bahan lainnya sehingga dengan mudah menimbulkan kecelakaan. Menurut OSHA dalam Malthis (2002 : h. 252) standar utama untuk peralatan perlindungan kerja pribadi (*Personal Protective Equipment/PPE*), menuntut pengusaha untuk :
 - a. Melakukan pengukuran bahaya dan pemilihan peralatan kerja
 - b. Menginformasikan kepada seluruh karyawan mengenai jenis peralatan kerja yang akan digunakan
 - c. Memastikan bahwa masing-masing karyawan dilengkapi dengan tepat
 - d. Melatih karyawan untuk mengetahui hal-hal berikut : kapan PPE digunakan, bagaimana yang benar untuk menyalakannya, mematikan, menyesuaikan dan menggunakan PPE ini.
3. Faktor manusia menurut Santoso (2004 : h. 11) yang dikutip dalam buku "Managemen Losses" Bab II tentang "The Couses and Effects Of Loss" terdiri dari :
 - a. Ketidak seimbang fisik atau kemampuan fisik tenaga kerja antara lain :
 1. Tidak sesuai berat badan, kekuatan dan jangkauan

2. Posisi tubuh yang menyebabkan mudah lemah
3. Kepekaan panca indera terhadap bunyi
4. Cacat fisik dan cacat sementara

b. Kurang terampil, antara lain :

1. Kurang mengadakan latihan praktik
2. Penampilan kurang
3. Kurang kreatif dan salah pengertian

c. Stres fisik, antara lain :

1. Badan sakit (tidak sehat badan)
2. Beban tugas berlebihan
3. Terpapar panas yang tinggi dan kekurangan oksigen

b. Penyakit akibat kerja

Menurut Anies (2005 : h. 7) ditempat kerja terdapat faktor-faktor yang menjadi sebab penyakit akibat kerja, antara lain :

1. Golongan fisik, seperti :

- a. Suara atau bunyi yang dapat menyebabkan pekak atau tuli. Batas yang melebihi batas toleransi manusia dapat mengganggu produktivitas atau kesehatan karyawan. Tingkat kebisingan yang mengganggu kesehatan adalah di atas decibel selama 8 jam terus menerus.
- b. Suhu yang terlalu tinggi menyebabkan heat stroke cramps atau hyperpyrexia, sedangkan suhu-suhu yang rendah seperti frostbite.
- c. Penerangan lampu yang kurang baik, misalnya menyebabkan kelainan pada indera penglihatan atau kesilauan yang memudahkan terjadinya kecelakaan.

2. Golongan kimiawi, yaitu :

- a. Debu yang menyebabkan pnemonkoniasi, diantaranya : silikosis, asbestosis dll.

- b. Uap yang diantaranya menyebabkan met fume fever dermatitis atau keracunan.
 - c. Gas, misalnya keracunan oleh CO, H₂S, dll.
3. Golongan infeksi, yang disebabkan oleh kesalahan-kesalahan kontruksi mesin, sikap badan kurang baik, salah cara melakukan pekerjaan yang semuanya menimbulkan kelelahan fisik atau bahkan lambat laun perubahan fisik pekerja.

2.2.6 Strategi Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Bila penyebab sudah diidentifikasi, strategi-strategi dapat dikembangkan untuk menghilangkan atau mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit yang ditimbulkan akibat kerja. Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja (Mangkunegara, 2001 : h. 162) yaitu sebagai berikut :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan
- b. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
- c. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan mnyejukkan dan mencegah kebisingan.
- d. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- e. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.
- f. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

2.2.7 Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Bennet dan Rumondang (1998 : h. 46) karyawan mempunyai hak dan kewajiban dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang terdiri dari :

- ✚ Kewajiban-kewajiban karyawan

1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
2. Memakai alat pelindung diri yang diwajibkan.
3. Mematuhi dan mentaati persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang berlaku ditempat kerja atau perusahaan yang bersangkutan.

Hak-hak karyawan

1. Meminta kepada pemimpin perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang diwajibkan ditempat kerja atau perusahaan yang bersangkutan.
2. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta alat pelindung diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam hal khusus ditetapkan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan luaran (output) yang optimal, bahkan kalau mungkin yang maksimal, Siagian (1983 ; h. 154).

Produktivitas mengandung pengertian filosofi dan kuantitatif. Secara filosofis produktivitas adalah kemampuan kita untuk menghasilkan sesuatu. Produktivitas dikatakan tinggi jika produk yang kita hasilkan tinggi, sementara bahan dan waktu yang kita perlukan sedikit.

Secara kuantitatif, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang

dipergunakan per satuan waktu. Definisi kerja ini mengandung arti cara atau metode pengukuran. Walaupun secara teori dapat dilakukan, akan tetapi dalam praktek sukar dilaksanakan, karena sumber daya masukan yang dipergunakan umumnya terdiri dari banyak macam dan dalam proporsi yang berbeda. (Simanjuntak, 1985 : h. 30).

Menurut Klingner dan Nanbaldian dalam Gomes (1995 : h. 159) menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi feedback bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.

Produktivitas merupakan salah satu faktor kunci untuk mendorong vitalitas dan pertumbuhan ekonomi secara maksimal. Pertumbuhan ekonomi mempunyai korelasi yang positif dengan pertumbuhan demi usah di negara yang bersangkutan. Mutu kehidupan masyarakat di negara yang ekonominya telah maju lebih tinggi dibandingkan dengan mutu kehidupan masyarakat di negara yang ekonominya sedang berkembang.

<http://www.blogger.com/feeds/posts/default> 15.09 tgl 8 Januari 2008)

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Mulyono (1990 : h. 26), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat digolongkan menjadi dua segi yaitu segi makro, mikro dan dari segi yang bersifat manusiawi :

1. Faktor dari segi Makro :

- a. Status sosial ekonomi
- b. Kualitas fisik
- c. Kualitas Nir fisik
- d. Teknostruktur

- e. Peraturan Birokrasi
- f. Gaya kepemimpinan

Sedangkan yang diduga berpengaruh secara cukup berarti terhadap penurunan tingkat pertumbuhan produktivitas, yaitu :

- a. Berkurangnya intensitas modal
 - b. Berkurangnya pembiayaan untuk kegiatan riset dan pengembangan
 - c. Perubahan komposisi angkatan kerja dan perekonomian
 - d. Perubahan dalam nilai dan sikap sosial
2. Faktor dari segi mikro :
- a. Tingkat efisiensi dari hasil pekerjaan yang senyatanya, yang biasanya direfleksikan oleh rasio luaran dibanding masukan.
 - b. Tingkat efisiensi fisik, yaitu ukuran dari suatu pekerjaan fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu.

3. Faktor yang bersifat manusiawi :

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas selain faktor dari segi makro dan mikro juga tidak lepas dari keterkaitannya dengan persoalan kesehatan, keselamatan dan kesenangan kerja.

Menurut Simanjuntak (1985 : h. 30), faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu:

a. Kualitas dan Kemampuan

Kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik pekerja yang bersangkutan. Semakin tinggi kualitas dan kemampuan seseorang karyawan maka semakin tinggi tingkat produktivitasnya.

b. Sarana Pendukung

Sarana pendukung untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan pada dua golongan :

1. Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri.
2. Menyangkut kesejahteraan pekerja yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan kerja.

c. Supra Sarana

Supra sarana disini meliputi kebijakan pemerintah, hubungan antara pengusaha dan pekerja, dan manajemen perusahaan. Kebijakan pemerintah seperti kebijakan ekspor-import, pembatasan-pembatasan dan pengawasan mempengaruhi ruang gerak pimpinan perusahaan dan jalannya aktivitas di perusahaan. Hubungan antara pengusaha dan pekerja juga mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Begitu pula dengan kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal, akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

2.3.3 Metode Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2005 : h. 23) pengukuran produktivitas dapat dibedakan menjadi 3 jenis yang sangat berbeda, diantaranya :

1. Perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.
3. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi dan proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.

2.4 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja

Flippo (1994 : h. 263) Kesehatan karyawan yang jelek mengakibatkan suatu tingkat ketidakhadiran yang tinggi dan tingkat produktivitas yang rendah. Sedangkan menurut Gomes (1995 : h. 162) Mengatakan bahwa usaha perbaikan produktivitas telah mendorong para majikan/pemerintah kepada suatu pemahaman yang lebih dalam mengenai kepuasan dan motivasi pekerja, kaitan yang rumit antara orang dan pekerjaan melalui rancangan kerja, dampak dari kesehatan dan keamanan atas kinerja pegawai dan pengakuan bahwa dalam *labor intensive work turnove* dan kealpaan dapat secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas.

Penyakit akibat kerja bila tidak ditangani secara sungguh-sungguh dan terpadu, dapat menjadi bumerang bagi pekerja dan perusahaan di tempat mana mereka bekerja. Bagi tenaga kerja, penyakit akibat kerja dapat menurunkan produktivitas kerja sekaligus menurunkan pendapatan yang diterimanya. Sedangkan bagi perusahaan berakibat menurunnya jumlah produksi serta memberikan citra yang kurang baik terhadap kualitas dan kapasitas perusahaan. Pekerja yang kesejahteraannya buruk, tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tetapi produktivitas mereka akan menurun. Lebih lanjut mereka tidak menaruh minat, apatis dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkurang pula, (Barthos : 1990 h. 150).

Hariandja (2002 : h. 312), Keselamatan dan kesehatan kerja tentu saja mudah dipahami sebagai suatu aspek penting dalam usaha meningkatkan kesejahteraan, produktivitas kerja, sehingga menjadi suatu kewajiban dari perusahaan untuk meningkatkannya. Sebab, bilamana dilihat dari sasaran-sasaran manajemen sumberdaya manusia sebagai filosofi dalam melakukan berbagai programnya, yaitu sasaran organisasi, individu, sosial dan fungsional,

peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja dari aspek organisasi akan dapat meningkatkan produktivitas pegawai, mengurangi biaya-biaya akibat keselamatan kerja, dan mengurangi kesalahan.



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Obyek dan Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah karyawan yang berhak diberikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terutama karyawan yang langsung berkaitan dengan penggunaan alat-alat dalam proses produksi dan teknologi-teknologi yang canggih yaitu karyawan bagian produksi di PT. Bumi Menara Internusa Dampit .

Penelitian dilakukan di PT. Bumi Menara Internusa Jl. Pahlawan No. 3, Dampit Malang karena merupakan perusahaan bergerak dibidang perikanan yaitu pembekuan udang yang dalam operasionalnya banyak menggunakan mesin-mesin berat, bahan kimia yang berbahaya, serta peralatan kerja yang mempunyai resiko tinggi terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

3.2 Jenis Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka jenis penelitian yang dilakukan di PT. Bumi Menara Internusa Dampit menggunakan penelitian survey. Singarimbun (1995 : h. 3), mengemukakan bahwa penelitian survey adalah "penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok". Sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan-hubungan antar variabel baik sosiologis maupun psikologis. Penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan dengan sampel (*explanatory research*). Data-data yang digunakan adalah analisis kuantitatif, dalam hal ini akan diperoleh gambaran yang sistematis mengenai isi suatu dokumen. Dokumen tersebut diteliti isinya, kemudian diklasifikasikan menurut kriteria atau pola tertentu dan dianalisis.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Menurut Arikunto (2002: h.107) sumber data dalam penelitian adalah subyek dimana data itu diperoleh. berdasarkan sumbernya, maka jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.3.1 Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian. Data primer dikumpulkan oleh peneliti melalui penyebaran kuisisioner yang diberikan kepada responden dan juga wawancara dengan pihak-pihak terkait langsung dengan penelitian, yaitu karyawan bagian produksi di PT. Bumi Menara Internusa Dampit.

Dalam penelitian ini pengumpulan data primer dilakukan dengan cara :

a. Observasi

Observasi adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki (Narbuko dan Achmadi, 1997 : h. 70). Sedangkan menurut Hariandja (2002 : h. 55) observasi adalah melakukan pengamatan langsung ke lapangan untuk melihat kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan.

b. Kuesioner atau Angket

Kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden (orang-orang yang menjawab jadi yang diselidiki), terutama pada penelitian survai (Narbuko dan Achmadi, 1997 : h. 76). Menurut Hariandja (2002 : h. 54) kuesioner yaitu darta pertanyaan yang disusun secara sistematis mengenai informasi yang dibutuhkan tentang jenis tugas, rincian, tugas, tanggung jawab, karakteristik petugas yang yang dibutuhkan untuk melakukannya, kondisi kerja, ciri kesehatan dan keselamatan kerja.

c. Interview atau Wawancara

Hariandja (2002 : h. 54) Interview yaitu melakukan diaolg secara langsung dengan pegawai mengenai aspek-aspek yang dibutuhkan oleh peneliti . Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dengan dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan (Narbuko dan Achmadi, 1997 : h. 83).

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan. Data sekunder dapat kita peroleh dengan lebih mudah dan cepat karena sudah tersedia, misalnya diperpustakaan, perusahaan-perusahaan, organisasi-organisasi perdagangan, biro pusat statistik, dan kantor-kantor pemerintah (<http://.unikom.ac.id/rb/bab14.html>).

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian produksi karena karyawa bagian produksi menggunakan alat-alat yang digunakan dalam proses produksi (Sugiono, 2003 : h. 55).

2. Sampel

Menurut Arikunto (2002 : h. 117) sampel adalah sebagai atau wakil populasi yang diteliti. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian sampel karena sederhana dan mudah dilaksanakan.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportional stratified random sampling* untuk menentukan sampel. Menurut Sugiono (2003 : h. 75) *proportional stratified random sampling* adalah teknik pengambilan sampel di populasi yang mempunyai anggota atau unsur yang homogen dan berstrata secara proporsional. Dalam penelitian ini, rumus yang digunakan untuk menghitung bersama sampel menggunakan rumus Slovin (Umar, 2003 : h. 141), yaitu :

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

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = presentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir 10 % atau 0,1.

Menentukan besarnya ukuran sampel untuk masing-masing strata dengan cara alokasi proporsional. alokasi proporsional adalah alokasi sampel ke dalam masing-masing strata secara proporsional menurut jumlah popoulasi di masing-masing strata. rumus yang digunakan untuk menghitung alokasi proporsional dapat menggunakan rumus sebagai berikut (Sanusi, 2003 : h. 73).

$$ni = \frac{Ni}{N \times n}$$

Keterangan

ni = jumlah sampel pada strata ke-i

Ni = jumlah populasi pada strata ke-i

N = jumlah populasi

n = jumlah sampel

3.5 Pengukuran Variabel

3.5.1 Variabel

Sumarni (2005 : h. 21) menjelaskan bahwa variabel adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari individu, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya. Sedangkan Arikunto (2002 : h. 94) menjelaskan bahwa variabel dibedakan menjadi variabel yang mempengaruhi atau bebas (independen variable) dan variabel akibat atau variabel terikat (dependn variable).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian ini mempunyai dua jenis variabel yaitu tingkat keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai variabel bebas dengan notasi (X) dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat dengan notasi (Y).

3.5.2 Definisi Operasional

Nasir (2003 : h. 126) menjelaskan bahwa definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasi kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel-variabel.

Secara operasional variabel-variabel dan indikator pada penelitian ini sebagai berikut :

a. Keselamatan Kerja (X_1)

Keselamatan kerja adalah suatu keadaan yang dapat menjamin orang-orang dari kecelakaan kerja. Adapun indikator pengukuran variabel keselamatan kerja dalam penelitian ini adalah :

- a. Peralatan kerja yang sesuai dengan tempat dan fungsinya.
- b. Letak mesin dan peralatan harus rapi dan baik.
- c. Penyediaan fasilitas alat pemadam kebakaran yang memadai
- d. Penyediaan alat pencegah kecelakaan kerja

b. Kesehatan Kerja (X_2)

Kesehatan kerja adalah usaha untuk melindungi pekerja dari keadaan yang merugikan kesehatan. Adapun indikator skala pengukurannya adalah :

a. Lingkungan kerja

- Kebersihan ruangan ditempat kerja
- Ventilasi ditempat kerja
- Kebisingan ditempat kerja
- Suhu ruangan ditempat kerja

b. Pemberian kesempatan berobat bagi karyawan yang sakit parah

c. Pemberian asuransi kesehatan

c. Variabel produktivitas kerja karyawan (Y)

Produktivitas kerja karyawan dapat diketahui dengan memperhatikan kemampuan, perkembangan kegiatan yang mencerminkan semangat untuk menghasilkan produk dalam kondisi dan situasi tertentu. Berikut adalah indikatornya :

1. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan

Sikap mental, ketrampilan, tingkat penghasilan dan tingkat pendidikan akan meningkatkan kemampuan fisik karyawan dan sangat besar perannya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Apabila kemampuan fisik karyawan terpenuhi, maka produk yang dihasilkan sesuai dengan standart perusahaan dan efisien.

2. Sarana pendukung

Produktivitas kerja karyawan dapat meningkat jika perusahaan berusaha untuk :

- a) Mempertahankan lingkungan kerja dengan cara memberikan sarana produksi yang baik, teknologi yang tepat guna, menjaga hubungan

karyawan dengan pimpinan dan melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja.

- b) Memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan cara pemberian jamianan sosial. Apabila jamianan sosial karyawan mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Tabel I. Matrik Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Pustaka
Keselamatan kerja (X_1)	Peralatan	Budiono (1995 : h. 227) mengemukakan definisi dari keselamatan kerja sebagai berikut "keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin-mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melaksanakan pekerjaan".
	Fasilitas pemadaman	Mangkunegara (2001 : h. 161) Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderita, kerusakan atau kerugian ditempat 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.
	Pencegahan kecelakaan	Pencegahan kecelakaan dipandang dari aspek manusianya harus bermula pada hari pertama ketika semua karyawan mulai bekerja. Setiap karyawan harus diberitahu secara tertulis uraian mengenai jabatannya yang mencakup fungsi, hubungan kerja, wewenang, tugas dan tanggungjawab serta syarat-syarat kerjanya. Bennet dan Rumondang (1998 : h. 108)
Kesehatan kerja (X_2)	Lingkungan kerja	Kondisi lingkungan kerja akan mempengaruhi kenyamanan seseorang untuk melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan senang melaksanakan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja dalam hal ini mencakup lokasi perusahaan dan jaraknya dari tempat tinggal, kebersihan, kebisingan, peralatan kerja, ventilasi untuk pertukaran udara, teman-teman sekerja dan penerangan (Simanjuntak, 1985).
	Biaya pengobatan	Gouzali (1996 : h. 639) cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam pemeliharaan kesehatan kerja karyawan adalah dengan jalan penyediaan poliklinik khusus milik perusahaan, penyediaan dokter yang ditunjukkan oleh perusahaan, diberi kesempatan berobat kerumah sakit atau puskesmas dan penggantian biaya pemeliharaan kesehatan.
Produktivitas kerja karyawan (Y)	Kualitas dan kemampuan karyawan	Kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik pekerja yang bersangkutan. Semakin tinggi kualitas dan kemampuan seseorang karyawan maka semakin tinggi tingkat produktivitasnya. (Simanjuntak, 1985 : h. 30)
	Sarana pendukung	Sarana pendukung untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan pada dua golongan : 1) Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri. 2) Menyangkut kesejahteraan pekerja yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan kerja. (Simanjuntak, 1985 : h. 30)

Sumber : Diolah dari berbagai pustaka

Dari literatur dari berbagai pustaka dan konsep di tabel 1 masalah variabel bebas yaitu keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) dan variabel terikatnya produktivitas kerja karyawan (Y), dimana item-itemnya dapat dijelaskan seperti pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Operasional Variabel

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Keselamatan Kerja (X ₁)	a. Peralatan Kerja	▪ Kondisi peralatan kerja ▪ Peralatan kerja yang sesuai tempat dan fungsinya
		b. Fasilitas Pemadaman	▪ Penyediaan fasilitas alat pemadam ▪ Alat pemadam sesuai standar
		c. Pencegahan Kecelakaan	▪ Adanya papan peringatan ▪ Pemakaian pelindung dalam bekerja
	Kesehatan Kerja (X ₂)	a. Lingkungan Kerja	▪ Kondisi ruang kerja yang bersih ▪ Kondisi penerangan ▪ Kondisi suhu ruang kerja ▪ Kondisi ventilasi ruang kerja
		b. Biaya Pengobatan	▪ Penyediaan poliklinik di perusahaan ▪ Dokter perusahaan ▪ penggantian biaya kesehatan ▪ Pemberian asuransi kesehatan
Produktivitas kerja karyawan	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	a. Kualitas dan Kemampuan fisik karyawan	▪ Sikap mental yang baik dan ketrampilan ▪ Tingkat pendidikan
		b. Sarana Pendukung	▪ Memberikan sarana produksi yang baik dan teknologi yang tepat guna ▪ Pemberian kesejahteraan

3.5.3 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Likert (2002 : h. 12), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Cara pengukurannya adalah dengan menghadapkan seseorang responden dengan sebuah pertanyaan kemudian diminta untuk memberi jawaban. Jawaban setiap item dari tanggapan responden mempunyai gradasi dari sangat positif sampai

sangat negatif. Berikut ini merupakan contoh jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan :

Tabel 3. Penentuan skor jawaban responden

No	Jawaban responden	skor
1	Sangat aman, sangat mencegah, sangat mudah, sangat sesuai, sangat memadai, sangat tepat, sangat baik, sangat terang, sangat padat, sangat meningkat, sangat rendah, sangat setuju	5
2	Aman, dapat mencegah, mudah, sesuai, memadai, tepat, baik, terang, padat, meningkat, rendah, setuju	4
3	Cukup aman, cukup mencegah, cukup mudah, cukup sesuai, cukup memadai, cukup tepat, cukup baik, cukup terang, cukup padat, cukup meningkat, cukup rendah, cukup setuju	3
4	Kurang aman, kurang mencegah, kurang mudah, kurang sesuai, kurang memadai, kurang tepat, kurang padat, kurang meningkat, kurang rendah, kurang setuju	2
5	Sangat kurang aman, sangat kurang mencegah, sangat kurang mudah, sangat kurang sesuai, sangat kurang memadai, sangat kurang tepat, sangat kurang baik, sangat kurang terang, sangat kurang padat, sangat kurang meningkat, sangat kurang rendah, sangat kurang setuju	1

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Arikunto (2002 : h.144) mengemukakan bahwa validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahan suatu instrument. suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. sebaliknya instrument yang kurang valid memiliki validitas rendah. sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara tepat. Menurut Pearson yang dikutip Sanusi (2003 : h. 53) pengujian validitas dilakukan dengan rumus korelasi *Product moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

X = Skor butir

Y = Jumlah sampel

Menurut Masrun dalam Sugiyono (2003 : h.106) suatu instrument dikatakan valid apabila nilai korelasinya lebih besar dari 0,3.

3.6.2 Uji Reabilitas

Arikunto (2002 : h. 154) menjelaskan bahwa reliabilitas mengandung pengertian sebagai suatu instrument cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. pendapat diatas dapat diartikan bahwa reliabilitas sebagai alat ukur untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya. Menurut Arikunto (2002 : h. 171) pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha cronbach* sebagai berikut :

$$r = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan

r = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

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

σ_1^2 = varians total

Menurut Sekaran (2003: h. 311) suatu instrumen dikatakan reliable bila memiliki koefisien *alpha cronbach* $\geq 0,6$.

3.7 Analisa Data

Setelah data yang dikumpulkan dan telah diikhtisar dalam tabel, maka langkah selanjutnya adalah analisis terhadap hasil-hasil yang telah diperoleh (Narbuko dan Achmadi, 1997 : h. 156). Menurut Singarimbun (1995 : h. 42) analisis data dalah proses penyedehanaan data kedalam bentuk yang lebih

mudah dibaca dan diinterpretasikan. analisis data merupakan bagian yang penting dalam penelitian ilmiah, karena dengan analisis data tersebut nantinya akan dirumuskan suatu pemecahan dan kesimpulan. ada beberapa cara dalam rangka pengujian hipotesis, diantaranya :

3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2004 : h. 240) analisis ini merupakan suatu proses untuk mengukur pengaruh dari sebuah variabel bebas terhadap satu variabel terikat, sedangkan rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

a = Bilangan konstan

b_1, b_2 = Koefisien regresi

Y = Variable terikat yakni produktivitas kerja karyawan

X_1 = Variabel bebas yakni tingkat keselamatan kerja

X_2 = Variabel bebas yakni tingkat kesehatan kerja

Menurut Hasan (2003: h.221) nilai a dan b dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{\sum XY - n \cdot \bar{X} \cdot \bar{Y}}{\sum X^2 - n \cdot \bar{X}^2}$$

$$a = \bar{Y} - b \cdot \bar{X}$$

Persamaan regresi sederhana semakin kuat hubungannya jika nilai koefisien determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati 1.

3.7.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Supranto, 1984). Hipotesa yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

$$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Kriteria uji dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Jika dari perhitungan diperoleh :

- $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesa H_0 ditolak dan hipotesa H_1 diterima. Hal ini berarti variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh nyata (signifikan) terhadap variabel terikat pada tingkat signifikan tertentu.
- $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesa H_0 diterima dan hipotesa H_1 ditolak. Hal ini berarti variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh nyata (non signifikan) terhadap variabel terikat pada tingkat signifikan tertentu.

3.7.3 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis perihal pengaruh parsial antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan rumus untuk analisis ini disajikan sebagai berikut

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan :

b_i = Koefisien regresi ke-i (i = 1 dan 2)

Sb_i = Simpangan baku

Berdasarkan rumus diatas hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H_0 : variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

H_1 : variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Penolakan atau penerimaan terhadap hipotesis berdasarkan pada ketentuan sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

3.7.4 Analisa Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah besaran yang digunakan untuk menunjukkan sampai seberapa jauh variabel terikat dijelaskan oleh variabel bebas. Semakin tinggi R^2 maka makin baik model tersebut dalam kemampuan menerangkan variabel terikat (Ananta, 1987).

3.8 Hipotesis

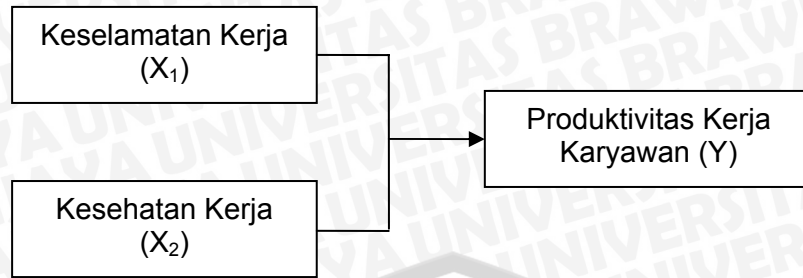
Menurut Arikunto (2002 : h. 64) hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Dari berbagai tinjauan pustaka yang menjadi kerangka teori bagi penelitian ini, maka dapat disusun sebuah model konsep dan model hipotesis sebagai berikut :

Berdasarkan dari uraian teori yang disajikan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan maka dapat dirumuskan kerangka model konsep sebagai berikut :



Gambar 2
Model Konsep

Dari model konsep yang telah dijelaskan sebelumnya dapat diturunkan menjadi model hipotesis :



Gambar 3
Model Hipotesis

Berdasarkan model hipotesis di atas, maka hipotesis penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Dapat diduga bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel keselamatan kerja dan variabel kesehatan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Dapat diduga salah satu dari variabel keselamatan kerja dan variabel kesehatan kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB 4. KEADAAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Keadaan Umum Daerah Penelitian

4.1.1 Letak Geografis dan Topografis Daerah

Kabupaten Malang adalah salah satu Kabupaten di Indonesia yang terletak di Propinsi Jawa Timur dan merupakan Kabupaten yang terluas wilayahnya dari 37 Kabupaten/Kotamadya yang ada di Jawa Timur. Hal ini didukung dengan luas wilayahnya 3.348 km² atau sama dengan 334.800 ha dan jumlah penduduknya 2.346.710 (terbesar kedua setelah Kotamadya Surabaya). Kabupaten Malang juga dikenal sebagai daerah yang kaya akan potensi diantaranya dari pertanian, perkebunan, tanaman obat keluarga, dan lain sebagainya. Disamping itu juga dikenal dengan obyek-obyek wisatanya.

Kabupaten Malang daerahnya terdiri dari daratan rendah dengan ketinggian 250-500 meter dari permukaan air laut dan daratan tinggi dengan ketinggian 500-3600 meter diatas permukaan air laut. Kabupaten Malang secara geografis terletak pada 112°03'5" sampai 122°57'00" Bujur Timur 7°04'55" sampai 8°02'35" Lintang Selatan. Adapun batas-batas dari Kabupaten Malang sebagai berikut:

Sebelah Utara	: Kabupaten Pasuruan dan Kabupaten Mojokerto
Sebelah Timur	: Kabupaten Probolinggo, Kabupaten Lumajang
Sebelah Barat	: Kabupaten Blitar dan Kabupaten Kediri
Sebelah Selatan	: Samudra Hindia

Kondisi lahan di Kabupaten Malang bagian utara relatif subur, sementara di sebelah selatan relatif kurang subur. Masyarakat Kabupaten Malang umumnya bertani, terutama yang tinggal di wilayah pedesaan, sebagian lainnya telah berkembang sebagai masyarakat industri.

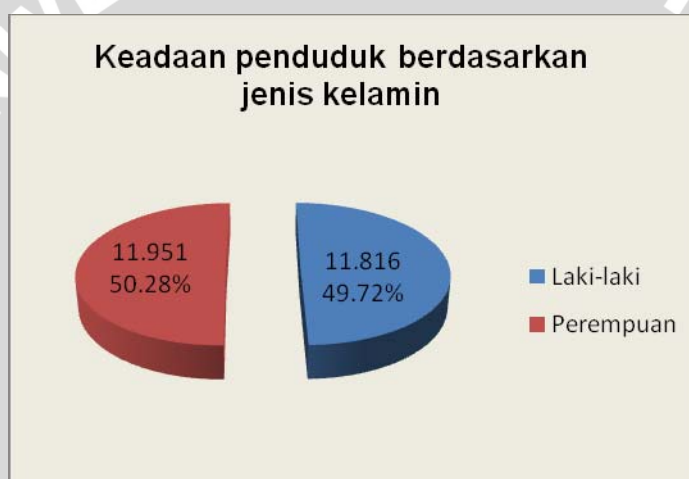
4.1.2 Keadaan Penduduk

Berdasarkan data yang didapatkan di Kelurahan Dampit pada bulan Mei 2008 penduduk Kelurahan Dampit berjumlah 23.767 orang yang terdiri dari laki-laki 11.816 orang (49.72%) dan perempuan 11.951 orang (50.28%). Jumlah dan persentase penduduk Kelurahan Dampit berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dan gambar berikut ini :

Tabel 4. Keadaan penduduk berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase %
1	Laki-laki	11.816	49.72
2	Perempuan	11.951	50.28
Jumlah		23.767	100

Sumber : Kantor Kelurahan Dampit 2008



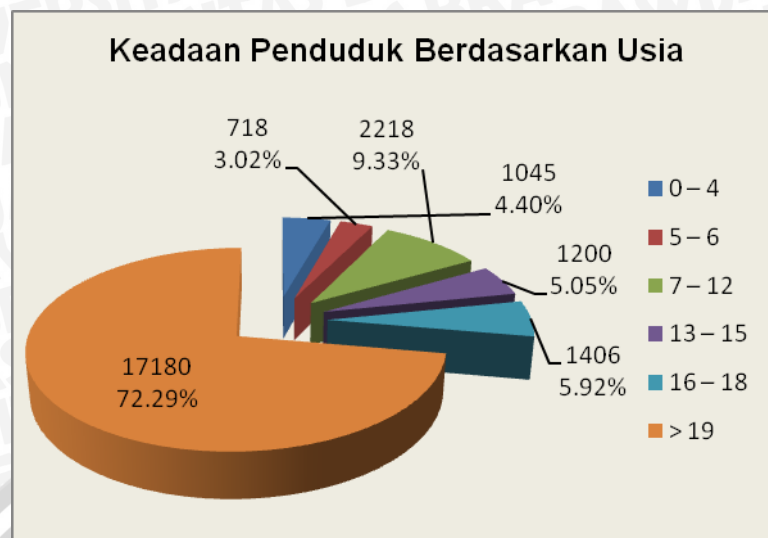
Gambar 4 : Grafik jenis kelamin Penduduk

Penduduk Kelurahan Dampit berdasarkan umur mulai dari 0 tahun sampai > 51 tahun dapat dilihat dari Tabel 5 dan Gambar 5.

Tabel 5. Jumlah penduduk berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase %
1	0 – 4	1.045	0.14
2	5 – 6	718	16.56
3	7 – 12	2.218	18.23
4	13 – 15	1.200	16.65
5	16 – 18	1.406	17.18
6	> 19	17.180	14.60
Jumlah		23.767	100

Sumber : Kantor Kelurahan Dampit 2008



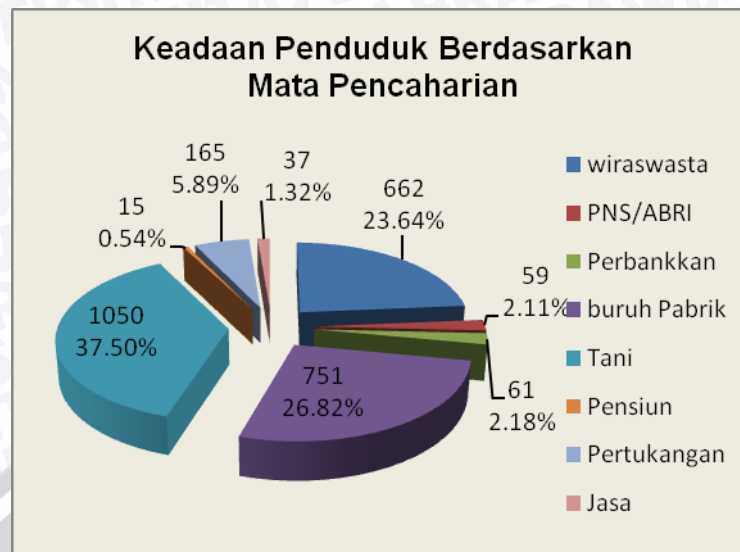
Gambar 5. Grafik Keadaan Penduduk berdasarkan usia

Jumlah penduduk di kelurahan Dampit berdasarkan usia dibagi menjadi 6 tingkatan usia. Dimana yang berusia diatas 19 tahun paling dominan sebanyak 17.180 orang (72.29%) dan yang paling sedikit yang berusia diantara 5 – 6 tahun sejumlah 718 orang (3.02%).

Tabel 6. Keadaan penduduk berdasarkan mata pencaharian.

No	Mata Pencaharian	Jumlah (Orang)	Persentase %
1	Wiraswasta	662	23.64
2	PNS / ABRI	59	2.11
3	Perbankan	61	2.18
4	Buruh Pabrik	751	26.82
5	Tani	1.050	37.5
6	Pensiun	15	0.54
7	Pertukangan	165	5.89
8	Jasa	37	1.32
Jumlah		2800	100

Sumber : Kelurahan Dampit 2008



Gambar 6 : Grafik mata pencaharian penduduk

Mata pencaharian penduduk Kelurahan Dampit sebagian besar adalah Tani karena daerahnya masih banyak terdapat sawah-sawah yang digunakan untuk bercocok tanam. Sebagian besar lagi menjadi buruh pabrik. Hal ini disebabkan karena di daerah Kelurahan Dampit ini berdiri pabrik pembekuan udang yaitu PT. Bumi Menara Internusa Dampit, sehingga pendudukan terutama Kelurahan Dampit ini dapat bekerja di perusahaan ini. Selain menjadi tani dan buruh pabrik mata pencaharian penduduk setempat adalah wiraswasta, pegawai negeri sipil, ABRI, pertukangan, perbankan, pensiun dan jasa.

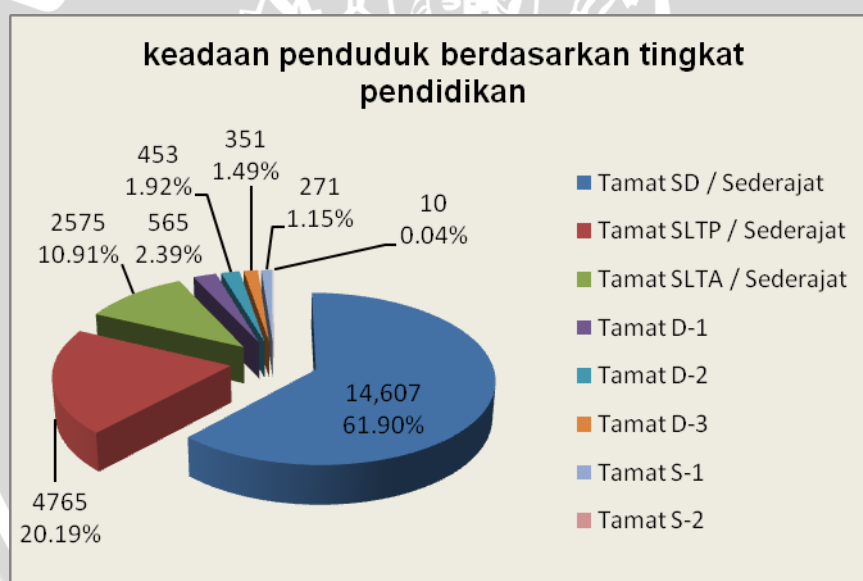
Penduduk Kelurahan Dampit berdasarkan tingkat pendidikannya dibagi menjadi 8 tingkatan mulai dari SD sampai S-2, dapat dilihat pada Tabel 7 dan Gambar 7. Jumlah semua penduduk berdasarkan tingkat pendidikannya sejumlah 23.597 orang, dimana yang paling dominan tingkat pendidikannya adalah yang tamat SD atau sederajat sejumlah 14.607 orang (61.90%), tamat SLTP atau sederajatnya sejumlah 4.765 orang (20.19%), yang tamat SLTA atau sederajat sejumlah 2.575 orang (10.91%), tamat D-1 sejumlah 565 orang (2.39%), kemudian tamat D-2 sejumlah 453 orang (1.92%), selanjutnya yang

tamat D-3 sejumlah 351 orang (1.49%), tamat S-1 sejumlah 271 orang (1.15%) dan terakhir yang tamat S-2 sejumlah 10 orang (0.04%).

Tabel 7 : Keadaan penduduk berdasarkan tingkat pendidikan.

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase %
1	Tamat SD / Sederajat	14.607	61.90
2	Tamat SLTP / Sederajat	4.765	20.19
3	Tamat SLTA / Sederajat	2.575	10.91
4	Tamat D-1	565	2.39
5	Tamat D-2	453	1.92
6	Tamat D-3	351	1.49
7	Tamat S-1	271	1.15
8	Tamat S-2	10	0.04
Jumlah		23.597	100

Sumber : kantor Kelurahan Dampit 2008



Gambar 7 : Grafik tingkat pendidikan penduduk

BAB V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Perusahaan

5.1.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

PT. Bumi Menara Internusa Dampit adalah cabang dari PT. Bumi Menara Internusa Surabaya yang didirikan pada tanggal 11 November 1992. Berlokasi di jalan pahlawan No 1-3 Kecamatan Dampit, Kabupaten Malang. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pengolahan udang beku di wilayah Jawa Timur.

Perusahaan ini merupakan perusahaan JOB ORDER dimana produk yang dibuat disesuaikan dengan permintaan pembeli. PT. BMI berfokus pada udang beku sebagai hasil produksinya, dengan rata-rata produksi perhari mencapai 12 ton produk jadi. Bahan baku yang digunakan berasal dari supplier di Sumbawa, Situbondo, Lampung, Banyuwangi, Puger, Tuban, Lombok, Bali, Cirebon, dan Malang selatan.

Produk-produk yang dihasilkan PT. BMI Dampit antara lain : HO (Head On), HL (Head Less), PUD (Peeled Undeveined), PND (Peeled N Deveined), PDTO (Peeled Deveined Tail On), PTO (Peeled Tail On), BTO (Butterfly Tail On), dan Sushi Ebi), dengan pasar ekspor meliputi USA, Eropa, Jepang, Australia, Hongkong dan Taiwan.

5.1.2 Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan dekat dengan tempat tinggal masyarakat Kecamatan Dampit yang mayoritas merupakan tenaga kerja dari PT. Bumi Menara Internusa Dampit ini sendiri, sehingga para pekerja tidak kesulitan dalam hal transportasi. Untuk memperlancar proses produksi dan mempermudah komunikasi pihak perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas diantaranya PLN, telepon, dan air dari PDAM.

Lokasi penting bagi perusahaan, karena akan mempengaruhi kedudukan perusahaan dalam persaingan dan menentukan kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Tujuan penentuan lokasi suatu perusahaan/pabrik dengan tepat ialah untuk dapat membantu perusahaan atau pabrik berproduksi atau beroperasi dengan lancar, efektif dan efisien. Ini berarti bahwa dalam menentukan lokasi perusahaan perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya biaya produksi dan biaya distribusi dari barang-barang dan jasa yang dihasilkan sehingga biaya-biaya ini menjadi biaya yang serendahnyanya. Akan tetapi hal ini hendaknya sekaligus dapat memenuhi sasaran penjualan dalam arti dapat menyediakan dan menyerahkan barang-barang tepat pada waktunya dengan jumlah, kualitas serta harga yang layak dan masih dapat keuntungan (Assauri, S., 1999).

PT. Bumi Menara Internusa Dampit terletak di jalan Pahlawan No. 1-3 Dampit, dengan luas bangunan 10.000m^2 dan luas tanah 25.000m^2 , area proses 9.000m^2 . Pemilihan lokasi sangat penting karena berhubungan dengan biaya produksi, tenaga kerja, transportasi, distribusi dan juga limbah produksi. Faktor-faktor lain yang dipertimbangkan dalam pemilihan lokasi perusahaan adalah :

- Lokasi pabrik berdekatan dengan jalan utama sehingga memudahkan proses transportasi
- Perluasan pabrik masih memungkinkan untuk dilakukan karena di daerah tersebut masih tersedia tanah yang luas dan murah.
- Tersedianya air bersih yang melimpah dan murah.
- Dekat dengan pemukiman penduduk sehingga tenaga kerja mudah diperoleh.

Adapun batas-batas wilayah dari perusahaan tersebut adalah :

- Sebelah utara, berbatasan langsung dengan jalan segaluh

- Sebelah Selatan, berbatasan langsung dengan pemukiman penduduk
- Sebelah barat, berbatasan dengan jalan mataram
- Sebelah timur, berbatasan dengan jalan pahlawan.

5.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

PT. Bumi Menara Internusa (BMI) mempunyai visi menjadi pimpinan di industri pengolahan udang di Asia.

Misi yang ingin dicapai oleh PT. Bumi Menara Internusa (BMI) adalah :

- Menyediakan produk yang berkualitas dan aman sesuai persyaratan pelanggan dengan harga yang kompetitif
- Mengutamakan kepuasan pelanggan secara menyeluruh dengan memberikan pelayanan yang terbaik dan prima
- Memimpin dalam bidang inovasi, kualitas dan efisiensi proses
- Menjaga keseimbangan antara pertumbuhan keuntungan dan pengembangan kualitas
- Memiliki tanggung jawab sosial dan ramah lingkungan

Untuk mencapai Visi yang diharapkan, perusahaan terus menerus melakukan peningkatan dalam bidang pelanggan dan pengembangan SDM sehingga tetap dapat memenuhi permintaan pelanggan. PT.BMI Dampit telah mendapatkan beberapa sertifikat internasional, diantaranya pada tahun 1997 perusahaan ini mendapat sertifikat HACCP, tahun 2003 perusahaan ini mendapat sertifikat ISO 9001 : 2000, dan pada tahun 2005 telah mendapatkan sertifikat BRC. Dengan 3 semboyan :

- Brand Image : Produk BMI memiliki kesan yang baik di mata pelanggan maupun masyarakat
- Market Leader : Produk BMI mampu menguasai pasar baik pasar dalam negeri maupun Internasional.

- Internal External Customer Satisfaction : Mampu memberikan kepuasan pelanggan baik pelanggan internasional maupun eksternal.

Diharapkan PT. Bumi Menara Internusa Dampit mampu bersaing dengan Negara lain untuk memberikan produk yang berkualitas.

5.1.4 Tata Letak Perusahaan

Perusahaan ini memiliki tiga lantai, pada lantai dasar atau bawah tanah merupakan tempat cold stroge yang kedua karena cold stroge yang satunya ada dilantai pertama, pada lantai pertama merupakan tempat proses produksi yang terdiri dari ruang proses, ruang packing, ruang pengawas, gudang penyimpanan plastik dan peralatan, ruang penerimaan bahan baku, ruang penyimpanan beku, kamar mandi karyawan, ruang mekanik, pabrik es, IPAL (Instalasi Pengolahan Air Limbah), tempat parkir kendaraan, ruang istirahat karyawan, kantin, ruang kesehatan, ruang personalia, ruang tamu dan pos keamanan. Sedangkan pada lantai dua merupakan ruang pembelian, dapur, ruang pertemuan (*meeting room*), musholla dan tempat ganti karyawan dan juga tempat proses produksi. Seperti terlihat pada lampiran 7.

Pintu masuk ke ruangan dilengkapi dengan tirai plastik ini bertujuan supaya udara dari luar ruang produksi tidak langsung masuk ke dalam ruang proses. Sebelum masuk semua karyawan harus membersihkan tangan supaya higienes dengan sabun, air dingin maupun hangat yang sudah disediakan di semua tempat sebelum masuk proses produksi. Ventilasi terdapat di dinding dengan ketinggian ± 3 meter dari lantai yang terbuat dari kaca. Penerangan menggunakan lampu TL (Tube Lamp) yang terbagi merata pada setiap bagian pembekuan yang ada di atas maupun yang berada beberapa centimeter dari proses. Suhu ruangan termasuk dingin karena dalam semua proses membutuhkan es untuk menjaga mutu dari udang tapi setiap karyawan diberikan pakaian seragam dan sepatu bot untuk menjaga kondisi tubuh dari rasa dingin.

Untuk masalah kebersihannya petugas kebersihan membersihkan sebanyak tiga kali selama proses produksi.

5.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Dalam suatu Organisasi segala aktivitasnya berhubungan dengan orang-orang yang melakukan aktivitasnya. Makin banyak kegiatan yang dilakukan makin kompleks juga hubungan-hubungan yang ada. Untuk itu diperlukan suatu bagan yang menggambarkan tentang hubungan masing-masing bagian dari berbagai kegiatan atau fungsi.

Struktur organisasi PT. Bumi Menara Internusa Dampit adalah struktur organisasi line (garis) dan staff. Deferensiasi fungsional ke bawah dan ke luar menghasilkan organisasi Lini dan Staf. Sebagian besar organisasi perusahaan kecuali yang amat kecil mempunyai bentuk struktur ini. Masalah-masalah manajemen telah menjadi cukup kompleks sehingga dengan demikian perhatian tenaga yang dianggap ahli akan memberikan hasil yang lebih efektif dalam bidang-bidang yang dipilih. Tenaga ahli ini diperkenalkan kedalam organisasi dengan cara memberikan kemudahan (fasilitas) atau nasehat, (Flippo, 1996 : h. 108).

Menurut Siagian, Sondang P. (2003) strktur organisasi line (garis) dan staff adalah suatu bentuk organisasi yang hubungannya bersifat langsung (face to face) dengan 2 kelompok besar yang dalam organisasi yaitu kelompok orang yang melakukan tugas pokok organisasi untuk mencapai tujuan dikenal kelompok line, kelompok orang yang menunjang pelaksana tugas pokok baik oleh keahlian, nasehat kepada unit operasional dikenal kelompok staff. Struktur organisasi PT. Bumi Menara Internusa Dampit dapat dilihat pada Lampiran 6. Berikut ini dikemukakan mengenai tugas-tugas untuk masing-masing bagian yang ada di perusahaan:

1. General Manager

Bertugas merencanakan, mengatur dan mengkoordinasikan, mengendalikan serta melakukan peningkatan terus menerus dalam semua bidang dalam proses penyelesaian order pemasaran. Menjamin pelaksanaan order pemasaran dapat diselesaikan dengan kualitas, kuantitas dan waktu yang diperlukan sesuai dengan order marketing berdasarkan penerapan HACCP, SSOP dan GMP.

2. Vice General Manager

Bertugas melakukan fungsi pengawasan terhadap keseluruhan system kerja dan pengawasan mutu produk mulai dari tahap persiapan sampai dengan finish product

3. Bagian Quality Control (QC/QA)

Bertugas membuat, mengembangkan dan mengkoordinasikan pelaksanaan system sehingga menghasilkan produk yang bermutu dan aman. Mengendalikan pelaksanaan inspeksi, mengendalikan produk tidak sesuai, dan pengendalian alat pantau dan kuran, serta sanitasi ruang proses berdasarkan system HACCP dan system lain yang dipersyaratkan oleh pelanggan.

4. Bagian Kesehatan

Merupakan bagian yang bertugas melayani karyawan yang berhubungan dengan masalah kesehatan. Dengan tujuan mencegah dan mengurangi terjadinya penyakit akibat kerja, serta menjaga kesehatan karyawan.

5. Sekretaris General Manager

Bertugas sebagai saluran informasi, pengarsipan, penjadwalan meeting, kegiatan General Manager, pemeriksaan dokumen dan penyambutan tamu kantor.

6. Bagian Production Planning Inventor Control (PPIC)

Bertugas mengatur, mengkoordinasi dan mengendalikan system kerja antara Bagian Production Planning Inventor Control (PPIC), Cold storage dan IC (Inventor control)

7. Bagian Human Resource Development (HRD)

Merupakan bagian yang bertugas melaksanakan seluruh fungsi Sumber Daya Manusia dari proses rekrutmen, seleksi dan pengembangan ketrampilan, pengetahuan dan motivasi kerja serta aktivitas mental bagi seluruh karyawan perusahaan. Dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dengan menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas.

8. Bagian Personalia

Merupakan bagian yang bertugas menjaga dan meningkatkan tata tertib, kedisiplinan dan produktivitas kerja karyawan. Dengan tujuan terciptanya kondisi kerja yang harmonis dan stabil serta produktivitas kerja yang tinggi yang akhirnya menghasilkan produk yang berkualitas sesuai standart.

9. Bagian Umum

Merupakan bagian yang bertugas merencanakan, mengatur, dan mengontrol semua unit pada bagian umum, untuk mendukung proses produksi agar lebih maksimal serta menangani dampak lingkungan yang ditimbulkannya. Dengan tujuan merencanakan, mengkoordinir, serta memaksimalkan produktivitas kerja semua unit yang ada di bagian umum.

10. Bagian Pembelian Non Bahan Baku (NBB)

Merupakan bagian yang bertugas menerima order permintaan pembelian dan approval ke General Manager, mengecek atau mengkonfirmasi spesifikasi barang kebutuhan, dan melakukan pemilihan dan pembelian barang yang dibutuhkan.

11. Bagian Bengkel

Merupakan bagian yang mengkoordinir semua unit kerja agar dapat mendukung kelancaran proses produksi. Dengan tujuan agar kegiatan produksi dan komunikasi berjalan lancar.

12. Bagian Elektronik Data Processing (EDP)

Bertugas melaksanakan semua fungsi elektronik data processing termasuk didalamnya pengembangan teknologi informasi dan technical support. Menjaga keamanan data-data elektronik (database dan non database).

13. Bagian Operational System Data (OSD)

Merupakan bagian yang mensuport kegiatan proses di perusahaan, terutama system pekerjaan, efisiensi pengembangan system proses produksi dengan mendesain materi pelatihan ketrampilan proses produksi, memonitor hasil pelatihan dan pengembangan, membuat analisa hasil kegiatan setiap departemen, dan pelatihan ketrampilan karyawan.

14. Bagian Gudang

Bertugas untuk mengontrol material packing, bahan kimia dan sparepart teknik, kebenaran dan keamanan hasil kerja. Tujuannya menghasilkan pelayanan terhadap packing material berdasarkan rencana kerja.

5.3 Klasifikasi Tenaga Kerja

PT. Bumi Menara Internusa Dampit yang bergerak dalam proses pembekuan udang yang membutuhkan tenaga kerja yang memiliki latar belakang yang berbeda-beda. Dimana tenaga kerja sebagai pendukung utama dalam proses produksi sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Semakin berkembangnya atau besar kecilnya perusahaan maka tenaga kerja yang dibutuhkan akan berpengaruh juga. Begitu pula dengan kebutuhan peralatan-peralatan dan mesin yang digunakan.

Tenaga kerja yang ada di PT. Bumi Menara Internusa Dampit ini terdiri dari empat golongan yaitu :

1. Tenaga Kerja Borongan

Tenaga kerja yang sistem kerja tidak tentu atau pada waktu tertentu yang diperlukan oleh perusahaan yaitu pada saat bahan baku yang tersedia dalam jumlah banyak. Sedangkan sistem pembayarannya berdasarkan hasil kerja yang diperoleh. Tenaga kerja borongan langsung berhubungan dengan proses produksi sebagai upaya untuk mencegah terjadinya penurunan mutu atau kerusakan bahan baku yang jumlahnya banyak.

2. Tenaga kerja bulanan

Tenaga kerja yang telah menjadi tenaga kerja tetap di PT. Bumi Menara Internusa Dampit dan sistem pembayarannya setiap bulan sekali. Karyawan bulanan ini memiliki keahlian dibidangnya yang terdiri dari bagian pembelian, bagian personalia, bagian kesehatan, bagian HRD, bagian pemasaran, satpam dan bagian yang lainnya.

3. Tenaga kerja harian atau mingguan

Tenaga kerja yang sistem pembayarannya dilakukan setiap satu kali seminggu setiap hari sabtu. Karyawan harian ini kerjanya berhubungan langsung dengan proses produksi.

4. Tenaga kerja kontrak

Tenaga kerja kontrak ini dibagi menjadi 3 golongan sesuai dengan tingkat golongan tenaga kerja yang ada di PT. Bumi Menara Internusa Dampit. Ada yang dimasukan ke tenaga kerja harian, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja tetap. Pembagian ini dilihat dari tingkat pendidikan maupun pengalaman yang dimiliki oleh semua karyawan kontrak ini. Untuk sistem penggajiannya mengikuti penempatan di golongan yang mana. Tenaga kerja kontrak ini, dikontrak selama 6 bulan setelah itu bisa mengikuti tes ulang untuk dikontrak

lagi. Ini disebabkan karena di PT. Bumi Menara Internusa Dampit sudah tidak ada penerimaan tenaga kerja yang bersifat tetap.

5.3.1 Jadwal dan Jam Kerja Karyawan

PT. Bumi Menara Internusa Dampit sistem hari kerjanya berlaku 6 hari kerja, dimana hari Sabtu berlaku 5,5 jam. PT. Bumi Menara Internusa Dampit memberlakukan jam dan hari kerja sebagai berikut :

Tabel 8 : Hari dan Jam Kerja Karyawan

Hari	Jam Kerja	Jam Istirahat
Senin – Kamis	07.00 – 12.00	12.00 – 13.00
	13.00 – 15.00	
Jumat	07.00 – 11.30	11.30 – 13.00
	13.00 – 15.00	
Sabtu	07.00 – 13.30	12.00 – 13.00

Sumber : PT. Bumi Menara Internusa Dampit 2008

Dari Tabel diatas PT. Bumi Menara Internusa Dampit memberlakukan jam kerja dari pukul 07.00 WIB sampai 15.00 untuk hari senin sampai kamis dengan diselingi waktu istirahat satu jam pada pukul 12.00 – 13.00 WIB, hari jumat jam kerjanya sampai jam 15.00 WIB tapi waktu istirahatnya selama dua jam dari pukul 11.30 – 13.00 WIB, sedangkan hari sabtu jam kerjanya mulai pukul 07.00 – 13.30 WIB dan istirahatnya hanya satu jam dari pukul 12.00 – 13.00 WIB. Diluar jam kerja yang ada pada tabel diatas disebut dengan jam lembur apabila bahan bakunya banyak untuk mencegah penurunan mutu atau kerusakan bahan baku.

Untuk kerja shift dibagi menjadi dua tingkat yaitu shift II dan shift III waktunya melanjutkan dari jam kerja yang pagi. Dimana shift II pada hari senin sampai Jumat mulai dari jam 15.00 – 23.00 dengan waktu istirahat satu jam dari 17.30 – 18.30. untuk hari sabtunya mulai dari jam 15.00 – 21.00 dengan waktu istirahat satu jam dari 17.30 – 18.30. Dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Jam kerja untuk kerja shift II karyawan

Hari	Jam Kerja	Jam Istirahat
Senin – Jum'at	15.00 – 17.30 18.30 – 23.00	17.30 – 18.30
Sabtu	15.00 – 17.30 18.30 – 21.00	17.30 – 18.30

Sumber : PT. Bumi Menara Internusa Dampit 2008

Sedangkan kerja shift III hari senin sampai Jumat mulai dari jam 23.00 – 07.00 dengan waktu istirahat satu jam dari 03.00 – 04.00. untuk hari sabtunya mulai dari jam 23.00 – 05.00 dengan waktu istirahat satu jam dari 03.00 – 04.00. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 10. Jam kerja untuk kerja shift III karyawan

Hari	Jam Kerja	Jam Istirahat
Senin – Jum'at	23.00 – 03.00 04.00 – 07.00	03.00 – 04.00
Sabtu	23.00 – 03.00 04.00 – 05.00	03.00 – 04.00

Sumber : PT. Bumi Menara Internusa Dampit 2008

Dalam meningkatkan disiplin kerja para karyawan, PT. Bumi Menara Internusa dampit mempunyai peraturan atau tata tertib tersendiri. Peraturan atau tata tertib yang berlaku antara lain :

1. Memberlakukan program 5 R yaitu :

- Ringkas : membedakan barang yang berguna dan barang yang tidak berguna
- Rapi : tiap barang mempunyai tempat sendiri sehingga mudah ditemukan
- Resik : menyingkirkan sampah/kotoran sehingga menciptakan area yang bersih.
- Rawat : menjaga/memelihara kondisi 3 R sebelumnya.
- Rajin : perilaku kerja karyawan yang lebih baik.

2. Memberikan kartu absen (*check lock*), yang berfungsi untuk memantau masuk-keluarnya para karyawan.
3. Memberikan teguran bagi karyawan melanggar peraturan yang ada diperusahaan. Apabila karyawan melanggar peraturan sebanyak yang sudah ditentukan akan diberikan surat peringatan atau bahkan bisa dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) jika pelanggaran yang dilakukan karyawan sangat fatal.

5.3.2 Sistem Upah Karyawan

Pemberian upah di PT. Bumi Menara Internusa Dampit dilakukan setiap satu kali seminggu pada hari Sabtu untuk karyawan harian sedangkan karyawan bulanan setiap satu bulan sekali. Besarnya upah karyawan ditetapkan berdasarkan pengalaman kerja, kemampuan kerja, jenis pekerjaan yang dilakukan dan tingkat pendidikan. Rata-rata besar upah karyawan pada bagian produksi adalah Rp. 960.000,00 per bulan, dimana upah mereka sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) yang ditetapkan pemerintah.

Bagi karyawan yang melakukan kerja lembur akan mendapatkan upah tambahan yang dihitung berdasarkan perhitungan upah lembur sesuai dengan jam lemburnya. Untuk upah lembur rata-rata satu jamnya Rp. 3.900,00.

Berbeda lagi dengan upah tenaga kerja borongan. Besarnya upah mereka tergantung dari jumlah bahan baku dan banyaknya hasil kerja masing-masing karyawan. Rata-rata upah tenaga kerja borongan adalah ±Rp. 31.000,00 perhari. Untuk karyawan bulanan mendapatkan gaji setiap akhir bulan.

5.3.3 Fasilitas dan Kesejahteraan karyawan

Sesuai dengan peraturan pemerintah RI No. 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) diharapkan perusahaan memberikan perlindungan sesuai optimal bagi para karyawan apabila terjadi kecelakaan karena hubungan kerja. Maka karyawan harus

menjaga kesehatan tubuhnya agar tetap sehat sehingga dapat bekerja dengan baik dan selalu berhati-hati dalam menjalankan pekerjaannya, baik didalam pabrik maupun diluar pabrik.

Adapun fasilitas yang ada di lingkungan perusahaan untuk para tenaga kerja sebagai penunjang kegiatan-kegiatan operasional perusahaan sehari-harinya, antara lain :

✚ Fasilitas umum

Kamar mandi, tempat parkir kendaraan bermotor, musholla, tempat istirahat, kantin, locker, disediakan air minum dan mess.

✚ Kesejahteraan karyawan

1. Jaminan kecelakaan kerja

Kecelakaan kerja di PT. Bumi Menara Internusa Dampit dibedakan menjadi 3 macam yang diberikan tunjangan :

- a. Kecelakaan kerja dalam proses produksi
- b. Kecelakaan kerja didalam perusahaan pada saat jam kerja.
- c. Kecelakaan kerja pada saat berangkat dan pulang kerja terjadi kecelakaan.

2. Jaminan kematian yang diberikan oleh perusahaan jika ada karyawan yang meninggal dunia

3. Tunjangan Hari Raya yang diberikan pada saat Hari Raya Idhul Fitri atau hari Natal.

4. Pemberian cuti

- a. Cuti tahunan yang diberikan pada karyawan yang memilki masa kerja 12 bulan berturut-turut berhak atas cuti tahunan selama 12 hari selama setahun. Cuti tersebut tidak akan mempengaruhi terhadap gaji atau upah, perusahaan akan tetap membayar gaji atau upah sesuai dengan ketetapan.

- b. Cuti haid khusus untuk semua karyawan wanita yaitu selama 2 hari setiap bulan.
- c. Cuti hamil dan melahirkan, karyawan wanita yang hamil berhak atas cuti hamil selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan dengan tetap mendapatkan upah pokok. Dengan mengajukan permohonan kepada perusahaan 10 hari sebelum cuti.

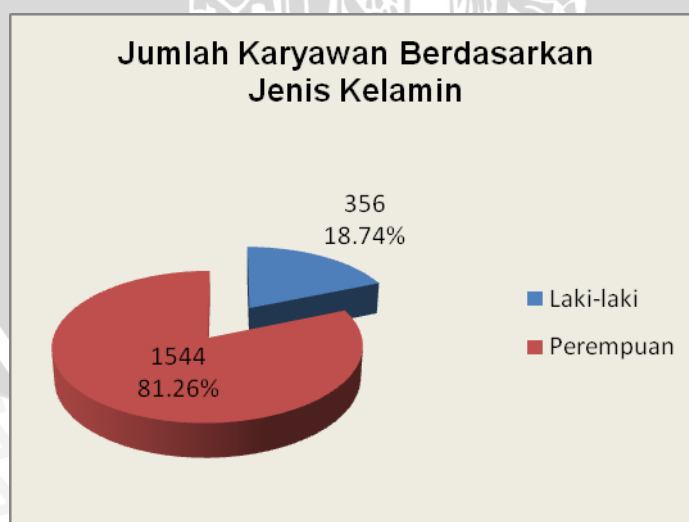
5.3.4 Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin dan golongan

Berikut ini dijelaskan seluruh tenaga kerja yang ada di PT. Bumi Menara Internusa Dampit berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 11. Klasifikasi dan jumlah tenaga kerja berdasarkan jenis kelamin

Golongan	Jumlah Karyawan			Persentase %
	Laki-laki	Perempuan	Total	
Borongan	-	513	513	27
Bulanan	71	16	87	4.58
Harian	179	469	648	34.11
Kontrak	105	547	652	34.31
Total	355	1545	1900	100

Sumber : Laporan tahunan PT. Bumi Menara Internusa Dampit, 2008



Gambar 8 : Grafik jenis kelamin karyawan

Dari tabel 11 para karyawan borongan dan harian didapatkan lebih dominan perempuan dibandingkan dengan laki-laki. Wanita memiliki ketrampilan,

teliti, cekatan yang lebih dari laki-laki, hal ini yang dibutuhkan perusahaan perikanan dalam melakukan proses produksi supaya terlihat lebih rapi. Sedangkan tenaga kerja laki-laki kebanyakan ditempatkan pada bagian yang membutuhkan tenaga.

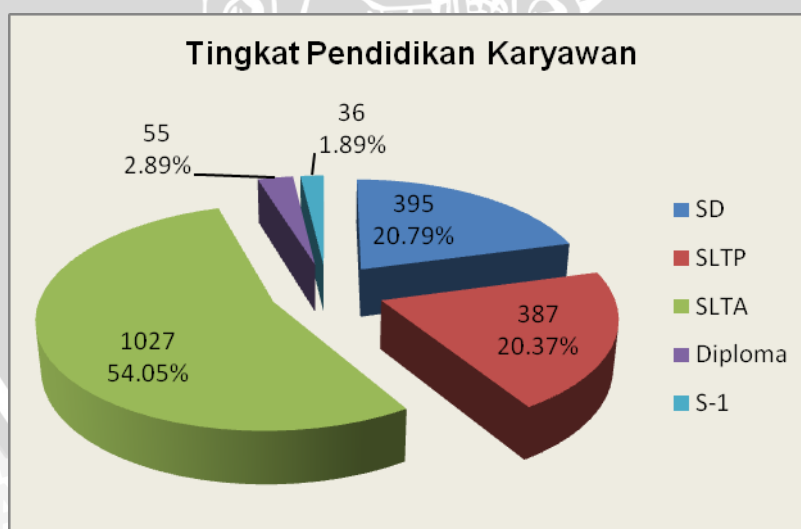
5.3.5 Tenaga Kerja Berdasarkan tingkat Pendidikan

Dari Tabel 12 dan Gambar 9 dijelaskan tenaga kerja yang ada di PT. Bumi Menara Internusa Dampit, berdasarkan tingkat pendidikannya yang terdiri dari SD, SLTP, SLTA, Diploma dan S-1.

Tabel 12. Klasifikasi tenaga kerja PT. BMI berdasarkan tingkat pendidikan

Strata Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase %
SD	395	20.79
SLTP	387	20.37
SLTA	1027	54.05
Diploma	55	2.89
S-1	36	1.89
Total	1900	100

Sumber : Laporan tahunan PT. Bumi Menara Internusa Dampit, 2008



Gambar 9: Grafik tingkat pendidikan karyawan

Dari data pada Tabel 12 diperoleh bahwa tenaga kerja yang mempunyai tingkat pendidikan SLTA lebih dominan dari pada tingkat pendidikan SD atau SLTP. Hal ini perusahaan juga memperhatikan setiap karyawan dari tingkat

pendidikannya juga sedangkan tingkat pendidikan yang SD karena mereka sudah lama bekerja di perusahaan sehingga kecepatan dan kebiasaan bekerja yang dimiliki mereka. Sedangkan karyawan memiliki tingkat pendidikan Diploma atau Sarjana di perusahaan ditempatkan pada bagian staff administrasi maupun HRD.

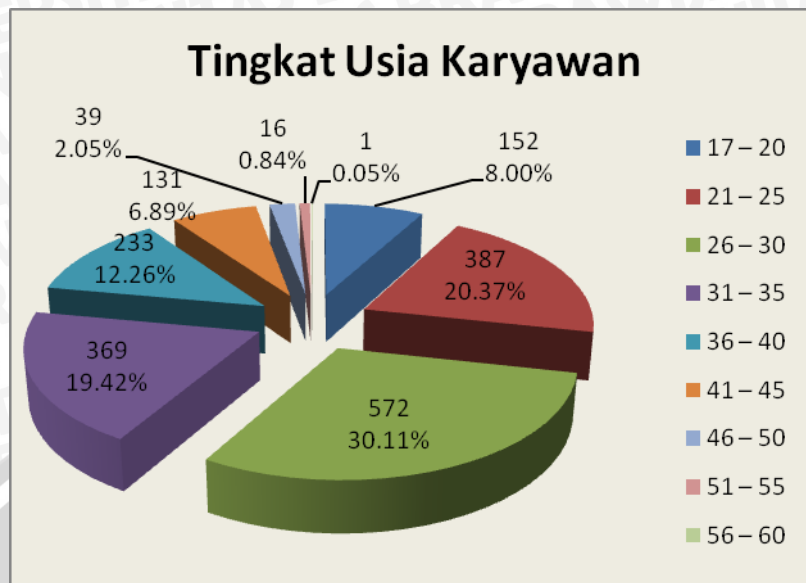
5.3.6 Tenaga kerja Berdasarkan Tingkat Usia

Tingkat pendidikan dari tenaga kerja di PT. Bumi Menara Internusa Dampit, dilihat pada Tabel 13 dan Gambar 10. Dilihat dari tingkat usianya tenaga kerja yang paling dominan yang berusia 26 – 30 tahun sejumlah 572 orang (30.11%), yang terbanyak urutan kedua yang berusia 21 – 25 tahun sebanyak 387 orang (30.11%), usia 31 – 35 tahun sejumlah 369 orang (19.42%) ini hampir sama dengan usia 21 – 25 tahun, pada usia ini lebih banyak karena tenaganya masih kuat dan ketrampilannya lebih baik.

Tabel 13. Klasifikasi tenaga kerja PT. BMI berdasarkan tingkat usia

Tingkat Usia (Tahun)	Jumlah Karyawan	Persentase %
17 – 20	152	8
21 – 25	387	20.37
26 – 30	572	30.11
31 – 35	369	19.42
36 – 40	233	12.26
41 – 45	131	6.9
46 – 50	39	2.05
51 – 55	16	0.84
56 – 60	1	0.05
Total	1900	100

Sumber : Laporan tahunan PT. Bumi Menara Internusa Dampit, 2008



Gambar 10 : Grafik tingkat usia karyawan

Usia 36 – 40 tahun sejumlah 233 orang (12.26%), usia 17 – 20 tahun sejumlah 152 orang sejumlah (8%), untuk usia 41 – 45 tahun sejumlah 131 orang (6.9%), usia 51 – 55 tahun sejumlah 16 orang (0.84%), dan terakhir karyawan yang paling sedikit usia 56 – 60 tahun sejumlah 1 orang (0.05%).

5.4 Faktor Produksi Perusahaan

5.4.1 Mesin dan Peralatan Produksi

Mesin dan peralatan yang digunakan dalam proses produksi di PT. Bumi Menara Internusa Dampit sebagai berikut :

1. Mesin Contact Plate Freezer (CPF)

Mesin pembekuan yang dilengkapi dengan plat-plat pendingin dengan dialiri refrigerant Amoniak. CPF kapasitas besar dapat menampung 2 ton.

2. Mesin Air Blast Freezer (ABF)

Mesin pembeku yang didalamnya terdapat pipa-pipa refrigerant dan kipas angin (blower) yang berfungsi untuk mensirkulasi udara dingin ke sekitar produk.

3. Cold Storage

Ruang yang digunakan untuk menyimpan produk-produk beku selama menunggu permintaan terhadap produk. Cold Storage di PT. Bumi Menara Internusa Dampit berjumlah 2 buah, satu berada di lantai dasar dan cold storage yang kedua berada di bagian bawah atau lantai bawah.

4. Individual Quick freezer (IQF)

Mesin yang digunakan untuk membekukan udang secara individual. Dalam satu long pan penempatan udang tidak di ada yang berdempetan atau secara terpisah-pisah.

5. Mesin Grade

Digunakan untuk menyortir atau memisahkan udang berdasarkan size atau ukuran sesuai dengan besar kecilnya udang.

6. Mesin Cook

Mesin cook ini digunakan untuk memasak udang sesuai dengan pesanan.

7. Penghancur es

Berfungsi untuk menghancurkan es balok menjadi es curai.

8. Mesin pengepak (*Claim*)

Berfungsi untuk mengikat master carton dengan alat pengepres (*Strapping Band*). Mesin ini dioperasikan dengan menggunakan tenaga listrik.

9. Bak Plastik

Sebagai tempat penampungan udang yang akan diproses.

10. Keranjang plastik

Berguna sebagai wadah udang selama proses, yaitu penimbangan, penyortiran, pengangkutan, tempat pembuangan limbah padat udang, serta tempat hancuran es balok maupun es curai.

9 Pisau/gunting

Digunakan untuk membelah atau memotong udang.

11. Meja proses

Berfungsi untuk proses produksi baik sortir, penyusunan dan pengemasan

12. Long pan

berfungsi untuk menyusun tumpukan udang yang akan dibekukan.

13. Kereta dorong

Berfungsi untuk membawa bok udang yang akan diproses atau dibekukan.

Mengangkut produk yang disimpan dari ruang packing ke cold storage serta membawa es dari ruang penyimpanan es.

14. Selang yang berfungsi untuk mengalirkan air ke tempat produk dan membersihkan meja tempat proses.

15. Timbangan

Digunakan untuk menimbang berat bahan baku yang diterima di ruang penerimaan dan untuk menimbang udang sebelum dan sesudah sortasi.

16. Bahan pengemas terdiri dari :

a. Plastik sesuai dengan jenis produk atau pesanan yang dilengkapi dengan jenis produk, masa tenggang atau tanggal produksinya.

b. Kardus disebut juga master carton. Kardus yang dipakai berlogo PT. Bumi Menara Internusa Dampit, dilengkapi dengan ukuran yaitu berat jenis, proses produksinya dan waktu produksinya.

17. Bahan penunjang lainnya

a. Air digunakan untuk mencuci udang maupun peralatan-peralatan produksi yang kotor

b. Es, digunakan untuk menjaga udang selama proses produksi berlangsung bahan baku (udang) harus selalu dalam kondisi dingin.

5.4.2 Proses Produksi

Dalam proses pembekuan udang yang dilakukan di PT. Bumi Menara Internusa Dampit, yang meliputi pengadaan bahan baku, penerimaan,

penimbangan (*weighting*), pencucian (*washing*), potong kepala, bersih usus, grade, sortir, pengupasan kulit, rendam, cooking, penyusunan, pembekuan (*freezing*), pengepakan (*packing*) dan penyimpanan produk beku.

a. Pengadaan bahan baku

Bahan baku udang diperoleh dari beberapa tempat tidak hanya dari pulau Jawa saja tapi dari luar Jawa juga. Bahan baku yang digunakan berasal dari supplier di Sumbawa, Situbondo, Lampung, Banyuwangi, Puger, Tuban, Lombok, Bali, Cirebon, Malang selatan.

b. Penerimaan

Bahan baku dari supplier langsung didatangkan ke PT. Bumi Menara Internusa Dampit. Penerimaan terdiri dari 2 macam penerimaan yaitu penerimaan luar yang dari supplier langsung dicuci dan yang kedua penerimaan dalam yang langsung masuk keruang produksi yaitu bagian potong kepala.

c. Pencucian

Di PT. Bumi Menara Internusa Dampit, proses pencucian dilakukan sebanyak berapa kali proses atau selesai proses langsung dicuci yaitu pencucian waktu pembelian yaitu pada saat bahan baku dibongkar dari kendaraan, setelah potong kepala, sebelum dan sesudah proses grade, sesudah sortir, setelah pengupasan, pencucian sebelum timbang produk dan setelah dibekukan udang ujang dicuci supaya kelihatan bening atau bagus pada proses Individual Quick Frozen (IQF).

d. Penimbangan

Bahan baku yang sudah masuk ke dalam ruang proses langsung ditimbang berat kotor nya maupun berat bersih nya sebelum maupun setelah proses yaitu sebelum potong kepala, setelah potong kepala, setelah diproses dan pada saat packing.

e. Potong kepala (PK)

Setelah udang disortasi dan dicuci maka udang dibawa ke meja potong kepala. Potong kepala dilakukan dengan tangan tanpa alat bantu. Pada saat potong kepala, tangan pekerja harus benar-benar bersih dan setiap 10 – 40 menit sekali harus cuci tangan dengan air dingin dan air hangat yang sudah disediakan dan peralatan yang ada setiap 1 jam sekali disiram dengan air hangat. Udang yang dipotong kepalanya harus benar-benar bersih artinya tidak ada kaki jalan, genjer dan kulit kepala yang tertinggal. Hasil potong kepala dipisahkan menurut jenis, ukuran dan mutu harus sesuai dengan aturan yang ditentukan perusahaan.

f. Grade

Udang yang sudah dipotong kepala dibawa keruang berikutnya untuk melanjutkan proses-proses produksi yang lain. Proses grade ini menggunakan mesin yang sudah dirancang sedemikian rupa supaya udang-udang bias terpisah berdasarkan ukuran sesuai dengan besar kecilnya udang.

g. Sortir

Sortasi pada proses pembekuan ini dilakukan dengan dua jalan yaitu menggunakan tenaga mesin (mesin sortir) dan secara manual (tenaga manusia). Sortasi dengan mesin dilakukan apabila bahan baku yang datang banyak, sedangkan jika bahan baku yang datang tersebut sedikit maka menggunakan sortir manual. Sortasi pertama dilakukan di ruang pembelian, sortasi kedua dilakukan ebelum proses potong kepala, sortasi ketiga dilakukan oleh bagian koreksi, dimana udang yang disortasi sudah dikoreksi kembali berdasarkan mutu, jenis warna dan ukuran udang. Sedangkan sortasi terakhir dilakukan oleh bagian *cheking* yang bertugas memeriksa kembali hasil kerja karyawan apakah sudah benar-benar sesuai dengan ketentuan dan permintaan *buyer*.

h. Pengupasan

Diruang yang sama selain dilakukan potong kepala juga dilakukan pengupasan, untuk produk yang berbentuk peeled pengupasannya dilakukan sesuai dengan permintaan buyer. Biasanya untuk produk peeled dibutuhkan udang dalam kondisi tertentu, misalnya udang dari produk HL yang bermutu *second*, udang sedikit mengalami perubahan warna, lembek dan ekornya geripis. Adapun syarat-syarat pengupasan udang adalah sebagai berikut :

1. Dipastikan udang yang dikupas tidak meninggalkan sisa kaki dan sisa kulit yang menempel pada daging.
2. Untuk menghindari nilai penyusutan, pengupasan harus dilakukan dengan hati-hati agar ekor udang tidak terputus.
3. Pastikan pada saat pengupasan udang selalu dalam keadaan dingin (menggunakan rantai dingin) dengan suhu kurang dari 7°C.
4. Udang yang dikupas berbeda-beda, ada yang dikupas semua, yang dikupas dari ruas 1 sampai ruas 5, dan ruas 1 sampai ruas 6.

i. Penyusunan

Sebelum melakukan aktivitas di bidang penyusunan, langkah pertama yang harus dilakukan adalah menyimpan *inner pan* dan *long pan* yang semuanya itu sudah dalam keadaan saniter. Tahapan kegiatan penyusunan meliputi penimbangan udang sesuai dengan ukuran yang akan disusun, menampung udang dalam *inner pan*, pemberian label ukuran dan penyusunan sesuai dengan jenis produk.

Udang yang sudah ditimbang segera disusun dalam *inner pan* yang berbentuk persegi panjang. Udang disusun secara berbaris dengan ekor dibagian tengah sehingga pangkal kepala udang tersusun rapi dibagian tepi. Penyusunan pada lapisan berikutnya disesuaikan dengan lapisan bawahnya.

Udang yang berukuran kecil, pada lapisan tengahnya ditumpuk saja tanpa diatur secara berbaris.

j. Pembekuan

Pengemasan produk yang akan dibekukan dengan *plate freezer* harus dilakukan dengan teliti, yaitu harus teratur bentuknya tanpa adanya rongga-rongga udara di dalamnya. Pembekuan dengan plate freezer berjalan dengan cepat dan efisien khususnya untuk produk-produk yang dikemas. Produk jenis blok frozen membutuhkan waktu 3 – 4 jam dengan suhu -30°C .

k. Pengemasan produk beku

Pengepakan sangat penting artinya dalam dunia pengolahan sebab untuk memperoleh hasil akhir yang baik, sehingga tergantung dari pengolahan yang baik juga tergantung dari cara pengepakan. Pengepakan yang ceroboh atau tidak memenuhi syarat yang sesuai dengan produk yang akan dipak akan mengakibatkan kerusakan.

Pengemasan yang baik adalah bahan pengemas yang digunakan harus memenuhi syarat yang telah ditentukan dan dapat diterapkan sesuai dengan jenis produk yang akan dikemas. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam pengepakan, wadah berfungsi sebagai :

- Menjaga produk olahan supaya jangan sampai rusak
- Memudahkan pengangkutan atau transportasi
- Memudahkan penyimpanan
- Memudahkan pengontrolan
- Untuk menarik konsumen
- Menjaga mutu serta kebersihan produk

l. Penyimpanan beku

Selama menunggu saat diekspor, produk disimpan dalam *cold storage* dengan suhu -20°C . *Cold storage* tersebut dilengkapi dengan tiga buah cooling

unti yang masing-masing mempunyai satu buah *blower* atau *air blast freezer*. Selama penyimpanan produk suhu *cold storage* diusahakan serendah mungkin, konstan serta dengan fluktuasi suhu sekecil mungkin. Perubahan fluktuasi suhu yang tinggi akibat pintu sering dibuka dan ditutup akan berpengaruh jelek terhadap mutu produk yang disimpan.

Didalam penyimpanan di *cold storage* di perusahaan ini diberikan tempat untuk menyusun master karton, sehingga udara dingin dapat disirkulasi dan berkontak langsung dengan setiap permukaan master karton. Penyusunan master karton di dalam *cold storage* disusun agak renggang dari lantai, dinding, dan langit-langit *cold storage* serta dilakukan terpisah berdasarkan jenis, mutu juga ukuran masing-masing produk beku. Hal ini untuk mempermudah pelaksanaan ekspor dan untuk mengetahui persediaan produk beku yang ada dan yang sudah habis.

Pada waktu melaksanakan penelitian di PT. Bumi Menara Internusa Dampit ada 3 macam jenis produk dalam proses produksi. Diantaranya dalam bentuk Individual Quick Frozen (IQF), Sushi Ebi (SE) dan Block bahan.

a. Individual Quick Frozen (IQF)

Setelah mengalami proses awal sampai pada tahap pengupasan, dimulai proses dalam bentuk Individual Quick Frozen (IQF). Proses Individual Quick Frozen (IQF) ini melewati beberapa tahap yaitu proses perendaman, proses cooking, penyusunan, freezing, packing dan terakhir cold storage. Tahap-tahap proses dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Perendaman

Udang yang sudah dipilih untuk dijadikan Individual Quick Frozen (IQF), direndam terlebih dahulu. Proses perendaman ini dilakukan di wadah yang sudah tersedia untuk proses rendam sambil di putar. Proses perendaman ini untuk memberikan rasa pada udang sesuai dengan

pesanan, diputar berfungsi untuk meratakan dan membuat udang tercampur dengan rasa yang sudah ditambahkan.

2. Proses cooking

Proses cook ini menggunakan suhu 95°C - 100°C , udang dikatakan matang pada suhu 73°C - 75°C . Udang yang sudah mengalami proses cook dikeluarkan dan disiram air kemudian diberi es.

3. Penyusunan

Udang yang sudah diberi es tadi di letakkan dalam long pan secara individual makanya proses ini disebut Individual Quick Frozen (IQF).

4. Freezing

Kemudian difreezing dengan suhu -30°C . Keluar dari proses freezing udang dipindahkan kekeranjang untuk ditimbang dan disiram supaya udang kelihatn tidak pucat setelah dibekukan atau kelihatan bagus. Kemudian disusun lagi dalam long pan untuk dibekukan kedua kalinya.

5. Packing

Udang yang suda masuk kefreezer sebanyak 2 kali ditimbang untuk mendapatkan berat yang sama setiap bungkus. Produk Individual Quick Frozen (IQF) ini mempunyai pembungkus plastik yang sesuai dengan jenis produknya baru dimasukkan di dalam kardus.

6. Cold strotage

Menyimpan produk Individual Quick Frozen (IQF) ini untuk sementara sebelum dikirim,suhu cold stroge $\pm 2^{\circ}\text{C}$.

b. Sushi Ebi (SE)

Proses Sushi Ebi (SE) ini dimulai dari perendaman juga setelah melalui proses awal sampai tahap pengupasan. Dimana tahap-tahap proses Sushi Ebi (SE) sebagai berikut : proses perendaman, cooking, proses pembentukan sushi ebi, pembungkusan, freezing dan cold strotage.

1. Perendaman

Udang yang sudah dipilih untuk dijadikan proses sushi ebi, direndam terlebih dahulu. Proses perendaman ini dilakukan di wadah yang sudah tersedia untuk proses rendam sambil di putar. Proses perendaman ini untuk memberikan rasa pada udang sesuai dengan pesanan, diputar berfungsi untuk meratakan dan membuat udang tercampur dengan rasa yang sudah ditambahkan.

2. Cooking

Udang yang sudah direndam disusun dalam tempat yang khusus untuk memasak ushi ebi disusun sebanyak 2 susun dan dijepit. Alat ini berguna supaya udang tetap dalam keadaan lurus dan tidak lepas waktu proses masak, udang dikatakan matang pada suhu 73°C - 75°C .

3. Proses pembetulan sushi ebi

Proses sushi ebi dilakukan dengan cara udang yang sudah melewati proses cook tadi dikupas dari ruas 1 – 5 kemudian dibelah dibagian perut sisa-sisa usus juga dibersihkan. Udang yang sudah dibelah disusun sebanyak 3 susun dimana bagian perut yang dibelah tadi berada dibawah.

4. Pembungkusan

Setelah udang disusun di masukkan keplastik sesuai dengan ukurannya. Kemudian ditimbang dan direkatkan dengan metalditactor fungsinya untuk mengeluarkan udara dalam plastik sushi ebi.

5. Freezing

Kemudian difreezing dengan suhu - 30°C selama 3 – 4 jam.

6. Cold storage

Produk-produk yang dari freezer tadi dimasukkan ke dalam cold storage untuk ditampung sementara waktu sebelum dikirim pada buyer.

c. Block Bahan

Proses blok bahan ini dilakukan karena ada pesanan dan udang yang tidak diproses. Proses ini dimulai dari tahap awal sampai dengan tahap sortir. Udang disusun sebanyak 5 susun didalam plastik sesuai dengan ukuran masing-masing, diberi air kemudian masuk ke freezer selama 3 – 4 jam dengan suhu - 30°C langsung dimasukkan ke cold storage untuk di tampung untuk diproses lagi atau di tampung sementara sebelum dikirim kepesanan. Apabila dalam bentuk bahan ini akan diproses dengan cara defrost terlebih dahulu atau proses pencairan supaya bisa diproses.

5.5 Kondisi Perusahaan Masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Perusahaan bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, sehingga kondisi-kondisi perusahaan harus dijaga sebaik mungkin. Di PT. Bumi Menara Internusa Dampit yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembekuan udang kondisinya dapat dikatakan baik. Hal ini dapat dilihat dari para karyawan yang bekerja di PT. Bumi Menara Internusa Dampit merasa aman dilokasi kerjanya.

Tata bangunan PT. Bumi Menara Internusa Dampit sudah baik, dimana setiap ruangan produksi saling menyambung sehingga tidak membutuhkan waktu maupun tenaga untuk ke ruang proses lain. Untuk kondisi dari keselamatan kerja di perusahaan sudah dikatakan baik dan rapi, ini dilihat dari penempatan maupun kondisi-kondisi :

- Peralatan dan perlindungan yang dipakai dalam proses produksi masih baik dan bisa melindungi karyawan
- Alat pemadam kebakaran sudah sesuai standar perusahaan dan penempatannya sudah tepat sehingga karyawan mudah menjangkaunya

- Papan peringatan juga sudah baik dan ditempatkan pada tempat-tempat tertentu untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja.

Menurut Bennet dan Rumondang (1998 : h. 36) bahwa peralatan dan perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja harus tepat guna dan tidak mewah. Setiap alat atau perlengkapan harus diadakan sesuai dengan tingkat kemungkinan terjadinya kecelakaan. Misalnya setiap jenis dan kategori perusahaan wajib mempunyai pemadam kebakaran, tetapi tidak semuanya memerlukan ambulans. Tata bangunan dan letak peralatan pabrik harus sesuai dengan manual untuk memperkecil resiko.

Sedangkan kondisi dari kesehatan kerja di perusahaan sudah cukup baik, dapat dilihat dari tembok yang mengelilingi perusahaan cukup tinggi dan letak bangunan perusahaan jaraknya cukup jauh dari gerbang masuk atau jauh dari jalan raya sehingga debu maupun asap kendaraan tidak langsung masuk kedalam perusahaan yang dapat mengganggu kesehatan karyawan maupun mengganggu mutu dari produk. Kondisi lingkungan ruang proses cukup baik juga untuk karyawan produksi karena suhu ruangan termasuk dingin karena dalam semua proses membutuhkan es untuk menjaga mutu dari udang. Untuk tempat poliklinik perusahaan sangat dekat dengan ruang proses ini bertujuan supaya karyawan yang mengalami kecelakaan kerja dan sakit akibat kerja bisa dengan cepat tertolong.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di PT. Bumi Menara Internusa Dampit, menunjukkan begitu besarnya perhatian dari pihak perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Semua ini didukung dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan untuk para karyawan terutama karyawan bagian produksi. Perusahaan sudah mengatur masalah-masalah keselamatan dan kesehatan kerja dengan membentuk pengurus Panitia Pelaksana Keselamatan Dan

Kesehatan Kerja (P2K3) dan menyediakan fasilitas-fasilitas yang mendukung sebagai berikut :

1. Pengurus Panitia Pelaksana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3)



Sumber : Laporan tahunan PT. BMI Dampit 2008

Gambar 11 : Struktur P2K3

Dari pengurus panitia Panitia Pelaksana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) yang ada di PT. Bumi Menara Internusa Dampit, semua bagian memiliki tugas masing-masing sesuai dengan penempatannya. Tugas-tugas semua bagian itu sebagai berikut :

A. Ketua

- Memimpin atau menunjuk anggota untuk memimpin rapat pleno.
- Menentukan langkah, policy demi tercapainya pelaksanaan program-program Panitia Pelaksana Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- Mempertanggung jawabkan pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di perusahaan kepada Dinasker melalui pimpinan perusahaan.
- Mempertanggung jawabkan program-program Panitia Pelaksana Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan pelaksanaannya kepada direksi.

- Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan program-program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di perusahaan.

B. Sekertaris

- Membuat undangan rapat dan membuat netulennya
- Mengelola administrasi surat-surat Panitia Pelaksana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3)
- Mencatat data-data yang berhubungan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- Memberikan bantuan-bantuan atau saran-saran yang diperlukan oleh seksi-seksi demi suksesnya program-program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
- Membuat laporan kepada instansi terkait mengenai adanya kondisi-kondisi yang berpotensi terjadi kecelakaan ditempat kerja.

C. Kelompok Kerja Preventif

- Tugasnya adalah melakukan pencegahan supaya tidak terjadi kecelakaan kerja di perusahaan

D. Kelompok Kerja Pengamanan

- Mengamankan kondisi kerja
- Menjaga tempat kerja supaya aman dari kecelakaan atau hal-hal yang tidak diinginkan.

E. Kelompok Kerja Penanggulangan

- Menolong karyawan yang mengalami kecelakaan kerja/sakit waktu kerja.

F. Kelompok Kerja Evaluasi

- Memeriksa karyawan yang sakit atau yang mengalami kecelakaan kerja
- Memberikan obat sesuai dengan keluhan dan penyakit dari karyawan.
- Memberikan ijin bagi pasien yang tidak bisa melanjutkan pekerjaannya supaya bisa istirahat di rumah.

2. Fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

PT. Bumi Menara Internusa (BMI) menyediakan dan memberikan fasilitas-fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja bagi para karyawan terutama dibagian produksi berupa :

a. Penutup kepala

Dipakai untuk menutup semua rambut kepala supaya dalam proses tidak ada yang jatuh keproduk.

b. Cadar

Untuk menutup semua kepala dan muka agar terlindung dari bahaya atau kotor pada waktu proses.

c. Masker

Dipakai untuk menutup hidung dan mulut supaya terhindar dari bau-bauan yang menyengat serta melindungi karyawan yang sifat kerjanya berhubungan dengan bahan-bahan kimia.

d. Sarung tangan

Melindungi tangan dari bahan yang berbahaya supaya tidak kontak langsung dengan tangan.

e. Sepatu but

Untuk melindungi kaki dari air.

f. Jaket tebal

Untuk melindungi badan dari suhu yang sangat dingin di bagian cold storage.

g. Pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K)

Perusahaan menyediakan kotak-kotak Pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) yang berisi obat-obat yang bisa dipakai oleh karyawan yang mengalami kecelakaan kerja pada saat proses produksi.

h. Perawatan kesehatan kepada karyawan oleh dokter dan perawat yang ditunjuk oleh perusahaan secara gratis

i. Terdapat 9 pintu darurat

Pintu darurat harus ada petunjuknya (petunjuk yang bisa dibaca dalam keadaan gelap sekalipun) yang letaknya tersebar disemua perusahaan yaitu di tempat sepatu, di ruangan proses sushi ebi, dan diruang mesin 2.

5.6 Persepsi Karyawan Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dari responden yang ada pada karyawan yang bekerja di PT. Bumi Menara Internusa Dampit bagian produksi, hasil kuisisioner yang dibagikan menjawab kalau lebih mendukung keselamatan kerja daripada kesehatan kerja. Dimana persepsi karyawan masalah keselamatan kerja sudah baik karena karyawan sudah merasa nyaman dalam bekerja. Karyawan yang menggunakan peralatan yang dipakai tidak terlalu berbahaya hanya membutuhkan ketelitian saja supaya tidak terjadi kecelakaan kerja seperti tersayat pisau atau tertusuk can udang.

Perlindungan kerja yang dipakai karyawan merasa sudah sesuai dengan tempat dan fungsinya sehingga karyawan dapat lebih mudah melaksanakan pekerjaannya. Seragam yang diberikan perusahaan terbuat dari kaos yang cukup tebal supaya karyawan tidak terlalu merasa dingin ditempat proses produksi. Masalah fasilitas pemadam kebakaran sebagian karyawan diruang proses ada yang sulit untuk menjangkau dan mendapatkan pemadam kebakaran tapi para karyawan dapat menggunakan air yang lebih dekat dan lebih mudah dijangkau apabila terjadi kebakaran.

Pencegahan kecelakaan kerja di perusahaan juga sudah baik dengan diberikan peraturan-peraturan atau papan peringatan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja bagi semua karyawan di PT. Bumi Menara Internusa Dampit ini. Pencegahan kecelakaan dipandang dari aspek manusianya harus bermula pada hari pertama ketika semua karyawan mulai bekerja. Setiap karyawan harus

diberitahu secara tertulis uraian mengenai jabatannya yang mencakup fungsi, hubungan kerja, wewenang, tugas dan tanggungjawab serta syarat-syarat kerjanya. Bennet dan Rumondang (1998 : h. 108).

Sedangkan persepsi karyawan masalah kesehatan kerja yang terdiri dari keadaan lingkungan kerja dan sistem pengobatan di perusahaan. Dimana lingkungan kerja terdiri dari ventilasi udara, di PT. Bumi Menara Internusa Dampit ini setiap ruang kerja maupun ruang proses rata-rata memiliki ventilasi udara. Tapi khususnya ventilasi di ruang proses tidak berfungsi untuk sirkulasi udara melainkan hanya sebagai penerangan dari luar saja, ini bertujuan supaya udara dari luar tidak mengganggu mutu udang. Penerangannya juga sudah dikatakan baik karena lampu untuk penerangan ruang ditempatkan diatas berbeda dengan lampu untuk melihat atau memproses udang yang ditempatkan disemua meja-meja proses sehingga dalam bekerja dapat terlihat jelas. Kebersihan di PT. Bumi Menara Internusa Dampit cukup bersih karena selama proses produksi petugas kebersihan membersihkan sebanyak 3 kali. Hal itu sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Dessler (1998 : h. 311) bahwa kondisi gedung yang tidak aman serta penerangan dan ventilasi yang tidak memadai merupakan pemicu terjadinya kecelakaan kerja.

Perusahaan menyediakan poliklinik dan dokter perusahaan yang pelayanannya sudah memuaskan bagi para karyawan yang berobat atau sekedar minta obat. Setiap hari dari mulai proses sampai selesai proses selalu ada petugas kesehatan yang piket di poliklinik sedangkan dokter perusahaannya datang 3 kali dalam seminggu. Menurut Gouzali (1996 : h. 639) cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam pemeliharaan kesehatan kerja karyawan adalah dengan jalan penyediaan poliklinik khusus milik perusahaan, penyediaan dokter yang ditunjukkan oleh perusahaan, diberi kesempatan berobat kerumah sakit atau puskesmas dan penggantian biaya pemeliharaan kesehatan.

5.7 Karakteristik Responden

Penelitian yang dilakukan di PT. Bumi Menara Internusa Dampit (PT. BMI) melalui pembagian kuisioner terhadap responden yang terfokus pada karyawan bagian produksi saja. Dari hasil penelitian diperoleh karakteristik responden yang meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan, status dan masa kerja dari karyawan. Adapun karakteristik dari responden bagian produksi di PT. Bumi Menara Internusa Dampit adalah sebagai berikut.

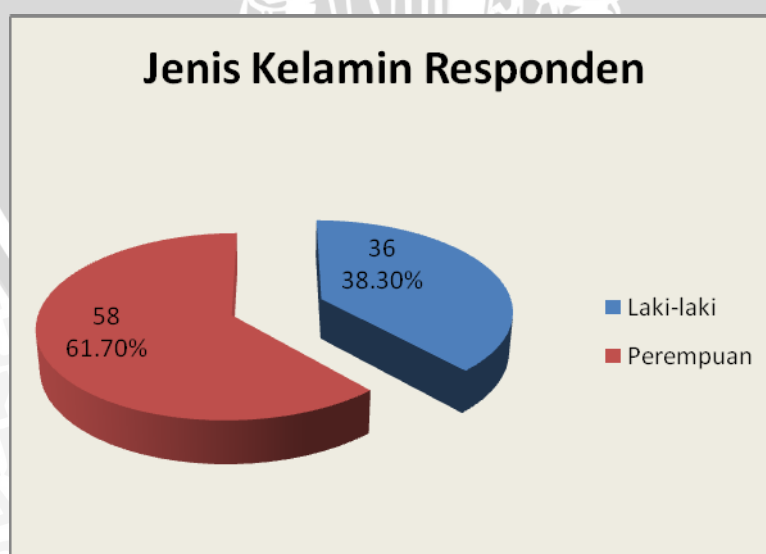
5.7.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelaminnya, terdapat responden karyawan laki-laki dan responden karyawan perempuan, yang dapat dilihat pada Tabel 14 dan Gambar 12.

Tabel 14. Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase %
1	Laki-laki	36	38,30
2	Perempuan	58	61,70
Jumlah		94	100

Sumber : Data olahan, 2008



Gambar 12 : Grafik jenis kelamin responden

Berdasarkan data Tabel 14 klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin, dimana perempuan memiliki jumlah terbanyak yaitu sebesar 58 orang responden atau sebanyak 61,70%, sedangkan untuk laki-laki sebanyak 36 orang responden atau sebanyak 38,30%. Dominasi karyawan disini terletak pada karyawan perempuan mengingat pekerjaan di bidang produksi tersebut membutuhkan kerapian, kecepatan, dan ketelitian maka karyawan perempuan lebih banyak dibutuhkan.

5.7.2 Berdasarkan selang umur

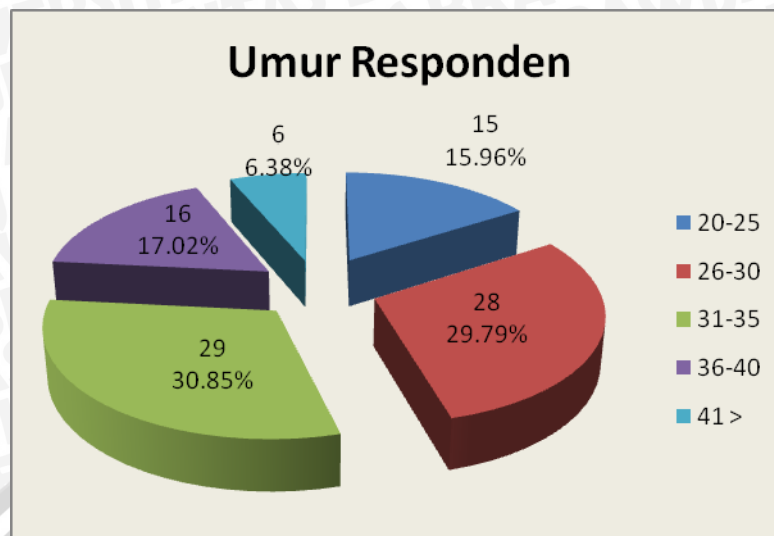
Karakteristik umur responden berdasarkan hasil penelitian bervariasi mulai dari umur 20 tahun sampai 35 tahun keatas. Data karyawan produksi berdasarkan umur dapat dilihat pada Tabel 15 dan Gambar 13.

Responden yang berusia 20 – 24 tahun berjumlah 15 orang (15,96 %), usia 26 – 30 tahun berjumlah 28 orang (29,79 %), usia 31 – 35 tahun berjumlah 29 orang (30,85 %), usia 36 – 40 tahun berjumlah 16 orang (17,02 %), usia > 41 tahun berjumlah 6 orang (6,38 %). Dari data di atas dapat dilihat bahwa responden yang paling sedikit berusia > 41 tahun dan responden yang paling banyak berusia antara 31 – 35 tahun.

Tabel 15. Klasifikasi responden berdasarkan umur

No	Selang umur	Jumlah	Persentase %
1	20-25	15	15,96
2	26-30	28	29,79
3	31-35	29	30,85
4	36-40	16	17,02
5	41 >	6	6,38
Jumlah		94	100

Sumber : Data olahan, 2008



Gambar 13 : Grafik responden berdasarkan umur responden

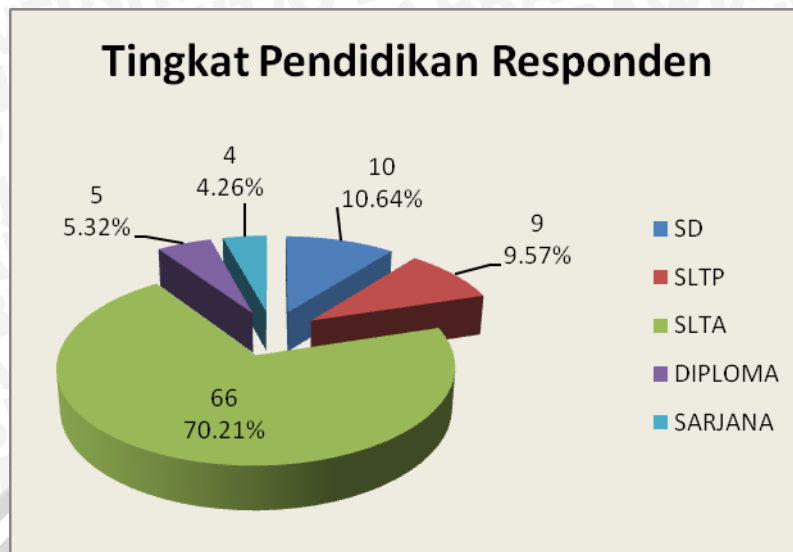
5.7.3 Berdasarkan Tingkat pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dibagi menjadi 5 tingkat pendidikan yang berbeda. Sesuai dari Tabel 16 dan Gambar 14 dapat diketahui untuk responden tingkat SD ada 10 orang (10,64 %), tingkat SLTP ada 9 orang (9,57%), tingkat SLTA ada 66 orang (70,21%), tingkat Diploma ada 5 orang (5,32%), dan untuk tingkat Sarjana ada 4 orang (4,26%). Dari data di atas dapat dilihat bahwa karyawan yang dijadikan responden mayoritas tingkat pendidikan SLTA sebanyak 66 orang (70,21%).

Tabel 16. Klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Jumlah	Persentase %
1	SD	10	10,64
2	SLTP	9	9,57
3	SLTA	66	70,21
4	DIPLOMA	5	5,32
5	SARJANA	4	4,26
Jumlah		94	100

Sumber : Data olahan, 2008



Gambar 14: Grafik Tingkat Pendidikan Responden

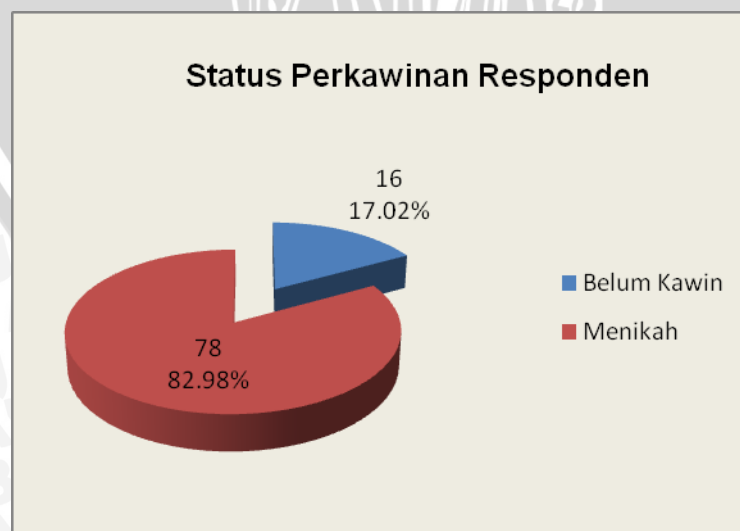
5.7.4 Berdasarkan Status Perkawinan

Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dilihat pada Tabel 17 dan Gambar 15.

Tabel 17. Klasifikasi responden berdasarkan status perkawinan

No	Status Perkawinan	Jumlah	Persentase %
1	Belum Menikah	16	17,02
2	Menikah	78	82,98
Jumlah		94	100

Sumber : Data olahan, 2008



Gambar 15: Grafik status perkawinan responden

Dari Tabel 17 dan Gambar 15 dapat diketahui jumlah responden berdasarkan status perkawinannya yaitu, responden yang belum menikah sebanyak 16 orang (17,02%) dan responden yang sudah menikah berjumlah 78 orang (82,98%).

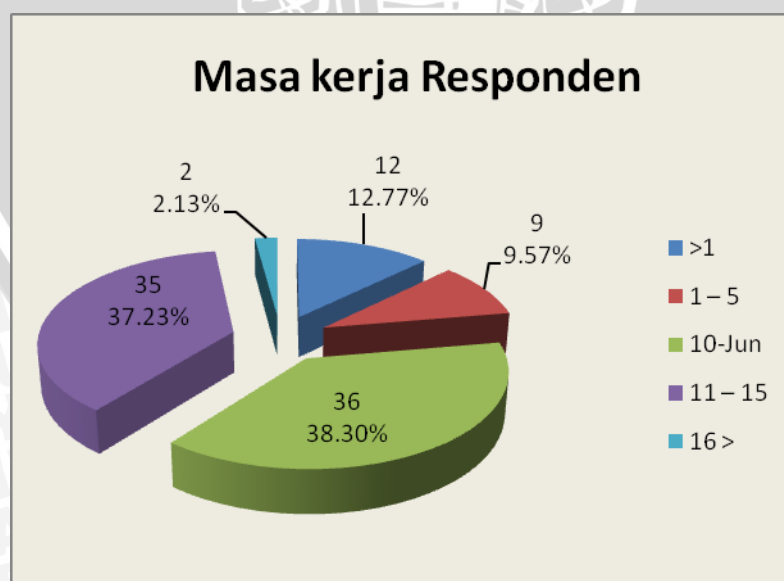
5.7.5 Berdasarkan Masa kerja

Masa kerja responden karyawan bagian produksi mulai dari di bawah 1 tahun sampai dengan 15 tahun. Dapat dilihat pada tabel dan gambar berikut ini :

Tabel 18. Klasifikasi responden berdasarkan masa kerja

No	Masa kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase %
1	>1	12	12,77
2	1 – 5	9	9,57
3	6 - 10	36	38,30
4	11 – 15	35	37,23
3	16 >	2	2,13
Jumlah		94	100

Sumber : Data olahan, 2008



Gambar 16: Masa kerja responden

Berdasarkan tabel diatas masa kerja karyawan < 1 tahun sebanyak 12 orang responden (12,77%), masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 9 orang responden (9,57%), masa kerja 6 – 10 tsedangkan sisanya pada masa kerja diatas 20 tahun yaitu sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5% tahun sebanyak 36 orang (38,30%). Untuk masa kerja 11 – 15 senayak 35 orang (37,23%). Sedangkan masa kerja > 16 tahun sebanyak 2 orang (2,13%). Kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan akan tetap bekerja disini karena melihat selama ini masa kerja mereka cukup lama disamping itu pemukiman karyawan yang berada tidak jauh dari lokasi dan kemungkinan untuk berpindah kerja cukup kecil.

5.8 Gambaran Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Dari penelitian ini responden yang digunakan sebanyak 94 responden sebagai sampel penelitian dari populasi 1487 karyawan bagian produksi di PT. Bumi Menara Internusa Dampit yang terbagi menjadi dua variabel yaitu variabel bebasnya keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) dan variabel terikatnya produktivitas keja karyawan (Y). Di bawah ini akan dijelaskan semua jawaban dari responden-responden hasil dari penelitian.

5.8.1 Keselamatan Kerja (X_1)

Tabel di bawah ini dapat dilihat distribusi frekuensi dari variabel keselamatan kerja (X_1) yang terdiri dari 6 pertanyaan yang membahas tentang peralatan, perlindungan yang dapakai dalam proses produksi, masalah pemadam kebakaran dan papan peringatan sebagai pencegah terjadinya kecelakaan kerja. Semua kuisioner ini diberikan pada karyawan bagian produksi yang dijadikan responden di PT. Bumi Menara Internusa Dampit.

Tabel 19. Distribusi frekuensi dari keselamatan kerja (X1)

No	Pertanyaan	Jumlah (orang)	Persentase %
1	Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i masalah peralatan yang dipakai ditempat anda bekerja? a. Sangat aman b. Aman c. Cukup aman d. Tidak aman e. Sangat tidak aman	3 74 17 0 0	3.19 78.72 18.09 0 0
	Jumlah	94	100
2	Bagaimana pendapat bapak/Ibu/Saudara/i, apakah perlindungan yang diberikan perusahaan untuk bekerja dapat mencegah timbulnya kecelakaan kerja? a. Sangat mencegah b. Dapat mencegah c. Cukup mencegah d. Tidak dapat mencegah e. Sangat tidak mencegah	21 61 10 2 0	22.34 64.91 10.64 2.13 0
	Jumlah	94	100
3	Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, apakah penempatan alat pemadaman kebakaran mudah dijangkau? a. Sangat mudah b. Mudah c. Cukup mudah d. Sulit e. Sangat sulit	3 36 24 28 3	3.19 38.30 25.53 29.79 3.19
	Jumlah	94	100
4	Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i tentang penyediaan alat pemadam kebakaran yang sesuai standar pada perusahaan tempat anda bekerja? a. Sangat sesuai b. Sesuai c. Cukup sesuai d. Tidak sesuai e. Sangat tidak sesuai	4 29 38 21 2	4.26 30.85 40.42 22.34 2.13
	Jumlah	94	100
5	Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, apakah papan peringatan pencegah kecelakaan mudah dilihat? a. Sangat mudah b. Mudah c. Cukup mudah d. Sulit e. Sangat sulit	5 70 15 4 0	5.31 74.47 15.96 4.26 0
	Jumlah	94	100
6	Apakah peralatan dan perlindungan kerja yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan tempat dan fungsi pemakaiannya? a. Sangat sesuai b. Sesuai c. Cukup sesuai d. Tidak sesuai e. Sangat tidak sesuai	1 79 14 0 0	1.06 84.04 14.90 0 0
	Jumlah	94	100

Sumber : Data olahan, 2008

Dari tabel di atas pada pertanyaan pertama para responden menjawab peralatan yang dipakai dalam proses produksi yang paling dominan adalah aman

sebanyak 74 orang (78.72%), kemudian cukup aman sebanyak 17 orang (18,09%) dan yang paling sedikit responden menjawab sangat aman sebanyak 3 orang (3.19%).

Untuk Pertanyaan kedua perlindungan yang dipakai untuk bekerja dapat mencegah timbulnya kecelakaan kerja para responden lebih dominan menjawab dapat mencegah sebanyak 61 orang (64.91%), responden yang memilih sangat aman sebanyak 21 orang (22,34%), yang memilih cukup aman sebanyak 10 orang (10.64%) dan yang paling sedikit responden memilih tidak dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja sebanyak 2 orang (2.13%).

Pada pertanyaan ketiga tentang penempatan alat pemadam kebakaran yang mudah dijangkau oleh semua karyawan, responden menjawab sangat mudah hanya 3 orang (3.19%), mudah dijangkau 36 orang (38.30%), cukup mudah dijangkau 24 orang (25.53%), sulit dijangkau responden menjawab 28 orang (29.79%) dan sisanya menjawab sangat sulit sebanyak 3 orang (3.19%).

Selanjutnya pada pertanyaan keempat tentang penyediaan alat pemadam kebakaran sesuai dengan standar perusahaan, para responden menganggap sangat sesuai hanya 4 orang (4.26%), bagi yang menjawab alat pemadam kebakaran sesuai dengan standar perusahaan sebanyak 29 orang (30.85%), untuk yang menjawab cukup sesuai 38 orang (41.42%), yang menjawab tidak sesuai sebanyak 21 orang (22.34%) dan yang terakhir menjawab sangat tidak sesuai sebanyak 2 orang (2.13%).

Selanjutnya pada pertanyaan kelima tentang papan peringatan mencegah kecelakaan kerja responden menjawab sangat mudah sebanyak 5 orang (5.31%), mudah sebanyak 70 orang (74.47%), responden yang menjawab sulit sebanyak 4 orang (4.26%), dan yang 15 orang (15.96%) menjawab papan peringatan pencegah kecelakaan kerja cukup mudah dilihat.

Pertanyaan terakhir untuk masalah keselamatan kerja tentang peralatan dan perlindungan yang diberikan perusahaan sesuai dengan fungsi dan tempatnya. Para responden menjawab sangat sesuai hanya 1 orang (1.06%), sesuai 79 orang (84.04%) dan responden yang menjawab peralatan dan perlindungan cukup sesuai dengan tempat dan fungsi pemakainya sebanyak 14 orang (14.90%)

5.8.2 Kesehatan Kerja (X2)

Pada variabel kesehatan kerja (X2) terdapat 9 pertanyaan yang diajukan kepada responden PT. Bumi Menara Internusa Dampit. Berikut ini disajikan mengenai distribusi frekuensi dari kesehatan kerja yang terdiri dari item-item kondisi ruang kerja yang bersih, kondisi penerangan, kondisi suhu, ventilasi ruang kerja, penyediaan poliklinik di perusahaan, dokter dan penggantian biaya berobat :

Tabel 20. Distribusi frekuensi dari kesehatan kerja (X2)

No	pertanyaan	Jumlah (orang)	Persentase %
1	Bagaimana pendapatan Bapak/ibu, Saudara/i tentang ventilasi yang ada ditempat kerja?	0	0
	a. Sangat baik	34	36.17
		42	44.68
	b. Baik	16	17.02
	c. Cukup baik	2	2.13
	d. Tidak baik		
	e. Sangat tidak baik		
	Jumlah	94	100
2	Bagaimana pendapat Bapak/ibu/Saudara/i tentang kondisi penerangan ditempat bekerja?	13	13.83
	a. Sangat terang	67	71.28
		14	14.89
	b. Terang	0	0
	c. Cukup terang	0	0
	d. Tidak terang		
	e. Sangat tidak terang		
	Jumlah	94	100
3	Bagaimana pendapat Bapak/ibu/Saudara/i tentang		

	kebersihan ruangan tempat bekerja?	4 31 58 1 0	4.26 32.98 61.70 1.06 0
	a. Sangat bersih		
	b. Bersih		
	c. Cukup bersih		
	d. Tidak bersih		
	e. Sangat tidak bersih		
	Jumlah	94	100
No	4 Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i tentang kondisi suhu ruangan kerja?	3 28 Jumlah (Orang)	3.19 29.79 Persentase %
	a. Sangat baik		
	b. Baik		
	Pertanyaan		
	c. Cukup Baik	55	58.51
	d. Tidak baik	8	8.51
	e. Sangat tidak baik	0	0
	Jumlah	94	100
5	Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i tentang kelengkapan alat kesehatan yang tersedia dipoliklinik perusahaan?		
	a. Sangat Lengkap	11	11.71
	a. Lengkap	30	31.91
	b. Cukup lengkap	50	53.19
	c. Tidak lengkap	3	3.19
	d. Sangat tidak lengkap	0	0
	Jumlah	94	100
6	Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i tentang jumlah dokter atau perawat yang bertugas di poliklinik perusahaan?		
	a. Sangat mencukupi	19	20.22
	a. Mencukupi	32	34.04
	b. Cukup mencukupi	37	39.36
	c. Tidak mencukupi	6	6.38
	d. Sangat tidak mencukupi	0	0
	Jumlah	94	100
7	Apakah perusahaan di tempat Bapak/Ibu/Saudara/i bekerja mengganti biaya pemeliharaan kesehatan?		
	a. Diganti 100%	2	2.13
	a. Diganti 75%	32	34.04
	b. Diganti 50%	34	36.17
	c. Diganti 25%	19	20.21
	d. Tidak sama sekali	7	7.45
	Jumlah	94	100
8	Diantara empat ruang lingkup jamsostek yang meliputi (pensiun, pemeliharaan kesehatan, kecelakaan kerja, kematian), Asuransi manakah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan?		
	a. Semua	4	4.26
	a. Hanya tiga	42	44.68
	b. Hanya dua	41	43.61
	c. Hanya satu	7	7.45
	d. Tidak sama sekali	0	0
	Jumlah	94	100

Sumber : Data olahan, 2008

Untuk pertanyaan yang pertama tentang ventilasi responden menjawab paling dominan adalah cukup baik sejumlah 42 orang (44.68%), yang menjawab baik sejumlah 34 orang (36.17%), tidak baik responden menjawab sejumlah 16 orang (17.02%) dan untuk responden yang menjawab sangat tidak baik hanya 2 orang (2.13%).

Kemudian pertanyaan kedua, responden menjawab masalah penerangan 67 orang (71.28%) yang menjawab terang, yang menjawab sangat terang sejumlah 13 orang (13.83%) dan terakhir dan paling sedikit responden menjawab cukup terang sebanyak 14 orang (14.89%).

Selanjutnya untuk pertanyaan ketiga, tentang kebersihan di tempat kerja para responden menjawab kebersihannya sangat bersih sebanyak 4 orang (4.26%), 31 orang responden (32.98%) menjawab tempat kerjanya selama ini tergolong bersih, dan yang paling dominan responden menjawab tempat kerjanya cukup bersih sebanyak 58 orang (61.70%) dan sisanya menjawab tidak bersih sebanyak 1 orang (1.06%).

Untuk pertanyaan keempat tentang kondisi suhu ruangan kerja, 3 orang (3.19%) responden menjawab suhu ruangan kerja sangat baik, 28 orang (29.79%) responden menjawab kondisi ruangan kerja baik, yang 55 orang (58.51%) menjawab kondisi ruangan kerja cukup baik dimana responden paling banyak memilih kondisi suhu ruang kerjanya cukup baik. Ini disebabkan karena menyesuaikan dengan udang yang harus tetap dingin dan dikasih es. Dan sisanya 8 orang (8.51%) reponden menjawab kondisi ruang kerjanya tidak baik.

Untuk pertanyaan yang kelima ini, tentang kelengkapan alat kesehatan yang tersedia di poliklinik perusahaan. Responden yang menjawab sangat lengkap sebanyak 11 orang (11.71%), yang menjawab lengkap sebanyak 30 orang (31.91%). Responden yang menjawab cukup lengkap alat kesehatan yang tersedia di poliklinik perusahaan sebanyak 50 orang (53.19%) dan sisanya

sebanyak 3 orang (3.19%) menjawab tidak lengkap alat kesehatan yang tersedia di poliklinik perusahaan.

Sedangkan pertanyaan yang urutan enam, membahas masalah jumlah dokter maupun perawat yang bertugas di tempat poliklinik perusahaan. Responden menjawab dokter yang bertugas di poliklinik sangat mencukupi sebanyak 19 orang responden (20.22%). Yang menjawab mencukupi sebanyak 32 orang responden (34.04%). Responden yang menjawab cukup mencukupi sebanyak 37 orang responden (39.36%) dan responden yang menjawab dokter yang bertugas tidak mencukupi di poliklinik perusahaan sebanyak 6 orang responden (6.38%).

Pertanyaan ketujuh ini, tentang penggantian biaya kesehatan oleh perusahaan bagi semua karyawan-karyawan yang bekerja. Semua jawaban responden hampir semua merata dari jawaban-jawaban yang tersedia, dimana 2 orang (2.13%) responden menjawab biaya kesehatan diganti perusahaan sebanyak 100%, 32 orang (34.04%) menjawab biaya kesehatan diganti 75% oleh perusahaan, 34 orang (36.17%) responden menjawab diganti 50% dari perusahaan, yang biaya kesehatannya hanya diganti 25% sebanyak 19 orang responden (20.21%) dan yang menjawab tidak diganti sama sekali 7 orang responden (7.45%) ini disebabkan responden yang menjawab tidak diganti karena mereka tidak pernah mengalami sakit maupun kecelakaan kerja selama bekerja.

Pertanyaan terakhir masalah kesehatan kerja untuk para responden adalah masalah pemberian jamsostek yang terdiri dari pensiun, pemeliharaan kesehatan, kecelakaan kerja, kematian. Yang menjawab dikasih semua dari 4 macam jamsostek sebanyak 4 orang (4.26%), responden yang menjawab diberikan hanya 3 macam sebanyak 42 orang (44.68%), 41 orang (43.62%)

responden menjawab diberikan hanya 2 oleh perusahaan, dan sisanya 7 orang (7.45%) menjawab diberikan hanya 1 asuransi jamsostek dari perusahaan.

5.8.3 Produktivitas kerja Karyawan (Y)

Produktivitas kerja karyawan terdapat 8 pertanyaan yang diajukan kepada responden yang ada di PT. Bumi Menara Internusa Dampit. Dari 8 item pertanyaan yang terdiri dari tingkat pendidikan, ketrampilan dan kemampuan dari karyawan dan pemberian kesejahteraan. Dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 21. Distribusi frekuensi dari produktivitas kerja karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Jumlah (Orang)	Persentase %
1	Apa pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i tentang jumlah produk yang saudara hasilkan sesuai dengan target perusahaan? a. Sangat sesuai b. Sesuai c. Cukup sesuai d. Tidak sesuai e. Sangat tidak sesuai	4 65 24 1 0	4.26 69.15 25.53 1.06 0
	Jumlah	94	100
2	Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i mengenai tingkat kerusakan produk selama produksi dalam perusahaan selama ini? a. Sangat rendah b. Rendah c. Cukup rendah d. Tinggi e. Sangat tinggi	33 47 14 0 0	35.11 50 14.89 0 0
	Jumlah	94	100
3	Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, jika perusahaan menargetkan hasil produksi setiap harinya? a. Sangat setuju b. Setuju c. Tidak setuju d. Kurang setuju e. Sangat tidak setuju	13 72 8 1 0	13.83 76.60 8.51 1.06 0
	Jumlah	94	100
4	Apakah tingkat pendidikan terakhir Bapak/Ibu/Saudara/i, sudah sesuai penempatan kerja atau posisi sekarang? a. Sangat sesuai b. Sesuai c. Tidak sesuai	8 71 12 3 0	8.51 75.53 12.77 3.19 0

	d. Kurang sesuai		
	e. Sangat tidak sesuai		
	Jumlah	94	100
5	Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i tentang jam kerja yang hilang, apakah dapat meningkatkan jumlah produk yang anda hasilkan?		
	a. Sangat meningkat	0	0
	b. Meningkat	3	3.19
	c. Tidak meningkat	33	35.11
	d. Turun	51	54.26
	e. Sangat turun	7	7.44
	Jumlah	94	100
6	Apakah jumlah yang Bapak/Ibu/Saudara/i hasilkan dalam proses produksi setiap harinya mengalami peningkatan dari sebelumnya?		
	a. Sangat meningkat	2	2.13
	b. Meningkat	65	69.15
	c. Tidak meningkat	27	28.72
	d. Turun	0	0
	e. Sangat turun	0	0
	Jumlah	94	100
7	Apakah ketrampilan dan kemampuan kerja yang Bapak/Ibu/Saudara/i punya sudah sesuai dengan gaji yang diberikan perusahaan?		
	a. Sangat sesuai	6	6.38
	b. Sesuai	70	74.47
No	Pertanyaan	Jumlah (Orang)	Persentase %
	c. Hampir sesuai	13	13.83
	d. Kurang	5	5.32
	e. Sangat kurang	0	0
	Jumlah	94	100
8	Apakah perusahaan telah memberikan gaji sesuai Upah Minimum Regional (UMR) yang berlaku pada setiap karyawan?		
	a. Sangat sesuai	2	2.13
	b. Sesuai	81	86.17
	c. Hampir sesuai	6	6.38
	d. Kurang	5	5.32
	e. Sangat kurang	0	0
	Jumlah	94	100
9	Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i tentang perusahaan memberikan bonus kepada setiap karyawan yang telah mencapai target produksi?		
	a. Sangat setuju	37	39.36
	a. Setuju	19	20.22
	b. Netral	37	39.36
	c. Tidak setuju	1	1.06
	d. Sangat tidak setuju	0	0
	Jumlah	94	100

Sumber : Data olahan, 2008

Berdasarkan tabel frekuensi jawaban di atas, kesimpulan yang dapat diambil adalah, pada pertanyaan pertama yaitu tentang produk yang dihasilkan karyawan sesuai dengan terget perusahaan. Responden yang menjawab sangat sesuai sebanyak 4 orang (4.26%), yang menjawab sesuai 65 orang (69.15%),

untuk responden yang menjawab cukup sesuai sebanyak 24 orang (25.53%) dan yang terakhir responden menjawab produk yang dihasilkan tidak sesuai dengan target perusahaan hanya 1 orang (1.06%).

Selanjutnya pada pertanyaan kedua mengenai tingkat kerusakan produk selama produksi dalam perusahaan selama ini. Responden menjawab sangat rendah tingkat kerusakannya sebanyak 33 orang (35.11%), yang menjawab cukup rendah tingkat kerusakan produk dalam proses produksi sebanyak 47 orang (50%). Responden yang menjawab tingkat kerusakan produk cukup rendah dalam proses produksi sebanyak 14 orang (14.89%).

Kemudian pertanyaan yang ketiga jika perusahaan menargetkan hasil produksi setiap harinya. Responden memilih sangat setuju apabila perusahaan menargetkan hasil produksi setiap harinya sebanyak 13 orang (13.83%), responden yang memilih setuju atau jawaban yang paling tinggi sebanyak 72 orang (76.60%), 8 orang (8.51%) responden memilih tidak setuju, dan 1 orang (1.06%) responden memilih kurang setuju jika perusahaan menargetkan hasil produksi setiap harinya

Untuk pertanyaan yang keempat ini membahas masalah penempatan atau posisi kerja sesuai dengan pendidikan terakhir dari para responden. Dimana yang menjadi responden dominan pendidikan terakhirnya SLTA, responden yang menjawab posisi kerjanya sangat sesuai sebanyak 8 orang (8.51%), responden yang menjawab posisi kerjanya sesuai dengan pendidikan terakhirnya sebanyak 71 orang (75.53%), 12 orang (12.77%) responden memilih tidak sesuai tingkat pendidikan dengan posisi kerjanya sekarang dan responden yang menjawab posisi kerja kurang sesuai dengan pendidikan terakhirnya sebanyak 3 orang (3.19%).

Untuk pertanyaan yang kelima tentang jam kerja yang hilang dapat meningkatkan jumlah produksi. Responden yang menjawab meningkat jumlah

produksi apabila jam kerjanya hilang sebanyak 3 orang responden (3.19%), yang 33 orang responden (35.11%) yang dominan menjawab jumlah produksi akan turun jika jam kerja hilang sebanyak 51 orang responden (54.26%) dan sisanya menjawab sangat turun sebanyak 7 orang responden (7.44%).

Seterusnya pertanyaan yang keenam tentang hasil produksi setiap harinya mengalami peningkatan dari sebelumnya. Untuk 2 orang responden (2.13%) menjawab sangat meningkat, yang 65 orang responden (69.15%) menjawab meningkat, dan yang 27 orang responden (28.72%) menjawab tidak meningkat jumlah produksi dari sebelumnya.

Kemudian untuk pertanyaan yang ketujuh tentang ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai dengan gaji yang diberikan perusahaan. Responden menjawab gajinya sangat sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan yang dimilikinya sebanyak 6 orang responden (6.38%), responden yang gajinya sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan yang dimilikinya sebanyak 70 orang responden (74.47%), yang menjawab hampir sesuai sebanyak 13 orang responden (13.83%) dan yang menjawab tidak sesuai sebanyak 5 orang responden (5.32%).

Masalah pemberian gaji yang sesuai dengan UMR dari perusahaan ini merupakan pertanyaan kedelapan. Responden menjawab gajinya sangat sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) sebanyak 2 orang (2.13%), responden yang menjawab gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) sebanyak 81 orang (86.17%), responden yang menjawab gajinya hampir sesuai dengan Upah Minimum regional (UMR) sebanyak 6 orang (6.38%) dan responden yang menjawab gajinya kurang sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) sebanyak 5 orang (5.32%).

Terakhir pertanyaan kesembilan masalah produktivitas yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini. Responden menjawab sangat setuju tentang

perusahaan memberikan bonus kepada setiap karyawan yang telah mencapai target produksi sebanyak 37 orang (39.36%), yang menjawab setuju jika perusahaan memberikan bonus kepada setiap karyawan yang telah mencapai target produksi sebanyak 19 orang (20.21%), responden yang memilih netral apabila perusahaan memberikan bonus kepada setiap karyawan yang telah mencapai target produksi sebanyak 37 orang (39.36%), yang tidak setuju sebanyak hanya 1 orang (1.06%).

5.9 Uji Validitas dan Reabilitas

5.9.1 Uji Validitas

Pengujian instrumen penelitian baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 94 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai korelasinya lebih besar dari 0.3 (Masrun dalam Sugiono, 2002 : h. 106). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

a. Uji Validitas Keselamatan Kerja (X1)

Untuk uji validitas dari variabel bebas keselamatan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah 22 di bawah ini.

Tabel 22. Uji Validitas Variabel Keselamatan Kerja (X1)

Kelompok	Nomor Item	Validitas	
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)
X1	X11	0.504	0.000
	X12	0.581	0.000
	X13	0.767	0.000
	X14	0.749	0.000

	X15	0.590	0.000
	X16	0.511	0.000

Sumber : Data olahan 2008

Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel Keselamatan kerja mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0.3. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel keselamatan kerja (X1) valid untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Validitas Variabel Kesehatan kerja (X2)

Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel Kesehatan kerja mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0.3. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel kesehatan kerja (X2) valid untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 23. Uji Validitas Variabel Kesehatan kerja (X2)

Kelompok	Nomor Item	Validitas	
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)
X2	X21	0.489	0.000
	X22	0.504	0.000
	X23	0.660	0.000
	X24	0.714	0.000
	X25	0.544	0.000
	X26	0.560	0.000
	X27	0.624	0.000
	X28	0.602	0.000

Sumber : Data olahan 2008

c. Uji Validitas Variabel Produktifitas kerja karyawan (Y)

Tabel 24. Uji Validitas Variabel Produktifitas kerja karyawan (Y)

Kelompok	Nomer Item	Validitas	
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)
Y	Y1	0.457	0.000
	Y2	0.551	0.000
	Y3	0.408	0.000

	Y4	0.625	0.000
	Y5	0.548	0.000
	Y6	0.5	0.000
	Y7	0.564	0.000
	Y8	0.548	0.000
	Y9	0.565	0.000

Sumber : Data olahan 2008

Variabel produktivitas kerja karyawan (Y) juga mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0.3 yang terlihat berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan semua item-item pertanyaan. Dengan demikian berarti bahwa item-item pertanyaan untuk variabel produktivitas kerja karyawan (Y) valid untuk pengujian selanjutnya.

5.9.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan bahwa suatu instrumen yang digunakan pada suatu penelitian cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalannya (Cronbach Alpha) lebih besar dari 0.6 (Sekaran, 2003 : h. 311) untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 25. Uji Reabilitas

Variabel	Koefisien alpha
X1	0.677
X2	0.714
Y	0.670

Sumber : Data olahan 2008

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan pada item-item pertanyaan yang memiliki validitas. Hasil uji yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan

bahwa variable keselamatan kerja (X1) mempunyai koefisien alpha 0.677, variable kesehatan kerjanya mempunyai koefisien alpha 0.714 dan untuk variable produktivitas kerja karyawan mempunyai koefisien alpha 0.670. Masing-masing nilai koefisien alpha dari semua variable lebih dari 0,6 sehingga instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel.

5.10 Analisa Data dan Interpretasi

5.10.1 Analisa Regresi Linier Berganda

Dalam pengolahan data dengan menggunakan regresi linear, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, melalui hubungan Variabel Keselamatan kerja (X1), Kesehatan kerja (X2) dengan produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini yang ada pada tabel Coefficients :

Tabel 26. Hasil Analisa Regresi

Varaibel	Unstandardized Coefficients	T hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	13.45			
Keselamatan kerja (X1)	0.541	5.423*	0.000	Signifikan
Kesehatan kerja (X2)	0.304	4.120*	0.000	Signifikan
R	= 0.713			
R Square	= 0.508			
F hitung	= 46.973			
F tabel	= 3.095			
Sign. F	= 0.000			
α	= 0.05			

Sumber : Data olahan 2008

Variabel terikat pada regresi ini adalah produktivitas kerja karyawan (Y) sedangkan variabel bebasnya adalah keselamatan kerja (X1) dan Kesehatan kerja (X2). Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah:

$$Y = 13.450 + 0.541X_1 + 0.304X_2 + e$$

Tampak pada persamaan tersebut menunjukkan angka yang *signifikan* pada semua variabel. Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah :

1. Nilai $a = 13.450$

Nilai konstan ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada Variabel Keselamatan kerja, dan Kesehatan kerja (X_1 , dan $X_2 = 0$), maka produktifitas kerja karyawan sebesar 13.450.

2. Nilai $b_1 = 0.541$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_1 ini menunjukkan bahwa setiap variable Keselamatan kerja meningkat 1 kali, maka produktifitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.541 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan produktifitas kerja karyawan dibutuhkan variable Keselamatan kerja sebesar 0.541.

3. Nilai $b_2 = 0.304$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_2 ini menunjukkan bahwa setiap variabel Kesehatan kerja meningkat 1 kali, maka produktifitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.304 kali atau dengan kata lain setiap peningkatan produktifitas kerja karyawan dibutuhkan variabel Kesehatan kerja sebesar 0.304.

5.10.2 Uji F

Untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh *signifikan* secara bersama-sama terhadap variable terikat digunakan uji F. Hipotesis pada uji F ini sebagai berikut :

H_0 : Secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel bebas keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

H_1 : Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel bebas keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) dengan variabel

terikat produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Bumi Menara Internusa Dampit.

Pada pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel yang dapat dilihat berdasarkan tabel ANOVA. Nilai F hitungnya sebesar 46.973 sedangkan nilai F tabel dapat dibaca dengan melihat nilai df_1 dan df_2 pada tabel ANOVA. Dimana nilai df_1 dan df_2 dapat diketahui, yaitu nilai df_1 sebesar 2 dan untuk df_2 sebesar 91 sehingga F tabelnya sebesar 3.095.

Dengan demikian nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($46.973 > 3.095$) dan nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi. Sehingga dapat diputuskan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup signifikan secara serentak dari Variabel Keselamatan kerja (X1) dan Kesehatan kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan.

5.10.3 Uji t

Untuk menunjukkan apakah variabel bebas secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat serta untuk membuktikan variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bumi Menara Internusa Dampit, maka digunakan uji t.

Tabel 27. Uji t

No	Variabel	Sig.t	Sig.α	t hitung	t tabel	Keterangan
1	Keselamatan Kerja (X1)	0.000	0,05	5.423	1.980	Signifikan
2	Kesehatan Kerja (X2)	0.000	0,05	4.120	1.980	Signifikan

Sumber : Data olahan 2008

Varibel Keselamatan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5.423. Nilai ini lebih besar dari t_{tabel} ($5.423 > 1.980$) dengan tingkat kepercayaan 95% (0.05). Dengan demikian pengujian menunjukkan H_1 tidak ditolak atau H_0 ditolak. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel Keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Varibel Kesehatan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4.120. Nilai ini lebih

besar dari t_{tabel} ($4.120 > 1.980$) dengan tingkat kepercayaan 95% (0.05). Dengan demikian pengujian menunjukkan H_1 tidak ditolak atau H_0 ditolak. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel Kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan.

5.10.4 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan proporsi variabel bebas yang diterangkan oleh pengaruh variable terikat atau nilai yang dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel terikat terhadap variable bebas. Dari hasil analisis ditemukan bahwa besarnya R^2 adalah 0.508 artinya variabel produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) sebesar 50.8% sedangkan sisanya sebesar 49.2% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dari perhitungan didapat nilai $R = 71.3\%$. artinya hubungan antar variable tingkat keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) dengan produktivitas kerja karyawan cukup kuat. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasan (2003 : h. 234) yang mengatakan bahwa nilai koefisien korelasi $0.40 < KK < 0.70$ menunjukkan hubungan yang cukup kuat, artinya jika ada perubahan tingkat keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 1 satuan akan meningkatkan maupun menurunkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0.692 atau 69.2% satuan indeks.

5.11 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya semakin baik tingkat keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang diterapkan maka semakin baik pula produktivitas yang dihasilkan karyawan, begitu juga sebaliknya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hariandja (2002 : h.

312) bahwa peningkatan keselamatan dan kesehatan (K3) akan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan juga menyebutkan bahwa untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Tingkat keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dikatakan baik apabila perusahaan telah memberikan peralatan kerja yang baik dan menjaga lingkungan kerja agar terhindar dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Peralatan kerja yang baik adalah dengan memberi alat pelindung diri yang terawat dan menjaga keadaan peralatan kerja.

Dari hasil penelitian menggunakan regresi linier berganda, diperoleh nilai koefisien regresi pada keselamatan kerja (X1) sebesar 0.541. Untuk nilai koefisien regresi pada kesehatan kerja (X2) sebesar 0.304. Hal ini, menunjukkan bahwa yang lebih berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah keselamatan kerja. Kesehatan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan tapi lebih sedikit dibandingkan dengan kesehatan kerja. Dari hasil nilai koefisien regresi yang didapat maka peralatan dan perlindungan yang disediakan oleh perusahaan harus aman dalam pemakaian supaya tidak terjadi kecelakaan kerja. Para karyawan perlu juga meningkatkan ketelitian dalam bekerja sehingga dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja (k3) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pemberian keselamatan dan kesehatan pada karyawan PT. Bumi Menara Internusa Dampit memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan nilai koefisien determinasi yang didapat yaitu 0.508. Hasil tersebut menunjukkan bahwa 50.8% produktivitas kerja karyawan dijelaskan oleh keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan 49.2% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Dari hasil penelitian ini karyawan bagian produksi telah menggunakan alat pelindung diri saat diperlukan, alat pelindung diri yang diberikan perusahaan telah memenuhi standar yang ditetapkan, penempatan peralatan kerja telah tertata baik serta keadaan peralatan kerja dan mesin-mesin berat masih dalam keadaan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Dessler (1998 ; h. 311) bahwa hal-hal yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja adalah kondisi dan tindakan yang tidak aman. Kondisi tidak aman antara lain kondisi mekanik atau fisik dari peralatan perlindungan yang tidak aman dan tidak memadai dan peralatan kerja yang rusak.

Lingkungan kerja di PT. Bumi Menara Internusa Dampit, sudah dikatakan baik dengan ruangan kerja yang bersih, tidak bising, penerangan terang, ventilasi udara yang nyaman, suhu cukup baik. Bila lingkungan kerja telah bersih, tidak bising, terang dan ventilasi udara yang nyaman maka karyawan bekerja dengan pikiran yang tenang karena lingkungan kerja menunjang sehingga produk yang dihasilkan sesuai dengan target perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Bennet dan Rumondang (1988 : h. 114) bahwa gangguan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat disebabkan oleh penerangan yang kurang selamat, peredaran udara yang tidak sehat dan pakaian atau perlengkapan yang tidak selamat atau sehat. Menurut Silalahi (2004 : h. 151) bahwa penerangan dan bunyi yang berlebihan berbahaya bagi kesehatan dan mengganggu produktivitas.

BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan di PT. Bumi Menara Internusa Dampit, didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Proses pembekuan udang yang dilakukan di PT. Bumi Menara Internusa Dampit, meliputi pengadaan bahan baku, penerimaan, pencucian, penimbangan (*weighting*), potong kepalak (PK), grade, sortir, pengupasan kulit, penyusunan, pembekuan (*freezing*), pengepakan (*packing*) dan penyimpanan produk beku. Dan menghasilkan 3 macam produk yaitu jenis Individual Quick Freezer (IQF), Sushi Ebi (SE) dan Block Bahan.
2. Kondisi-kondisi perusahaan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja sudah baik karena karyawan merasa nyaman dilokasi kerjanya sehingga kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dapat terhindar di lokasi perusahaan. Dan didukung dengan terbentuknya pengurus Panitia Pelaksana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) dan diberikan fasilitas-fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja.

3. Persepsi karyawan lebih mendukung keselamatan kerja karena peralatan, perlindungan, pemadam kebakaran, papan peringatan sudah sesuai dengan tempat dan fungsinya. Untuk kesehatan lingkungan kerjanya tidak terlalu mendukung bagi karyawan karena kondisi lingkungan proses kerja disesuaikan dengan suhu udang.
4. Dari hasil perhitungan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($46.973 > 3.095$). Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) yang ada di PT. Bumi Menara Internusa Dampit.
5. Dari hasil analisa diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.508 artinya variable produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variable bebas keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) sebesar 50.8% sedangkan sisanya sebesar 49.2% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
6. Variabel keselamatan kerja (X_1) lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Ini dapat dilihat dari hasil Uji t dimana nilai keselamatan kerja lebih besar dari kesehatan kerja ($5.423 > 4.120$).

6.2 Saran

Dalam penelitian yang dilakukan di PT. Bumi Menara Internusa Dampit, saran yang dapat diberikan adalah :

1. Hendaknya pihak dari perusahaan memberikan keterangan berat beban pada lift yang ada di ruang-ruang proses supaya lebih aman.
2. Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan dan meningkatkan faktor kesehatan dalam lingkungan perusahaan seperti suhu ruangan, kebersihan, serta pelayanan kesehatan sehingga dapat mencegah terjadinya penyakit akibat kerja.

3. Pengaruh yang dominan adalah keselamatan kerja. Oleh karena itu faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja seperti peralatan, perlindungan, pemadam kebakaran, pencegah kecelakaan kerja hendaknya dipertahankan dan ditingkatkan.
4. Perlu adanya penelitian lanjutan seperti tingkat pendidikan, ketrampilan, pengalaman, keahlian yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena keselamatan dan kesehatan kerja memberikan kontribusi sebesar 50.8%.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. **Prosedur Penelitian (suatu pendekatan praktek)**. Edisi Revisi IV cetakan ke-II. Jakarta : Rineka Cipta.
- Barthos, Basir. 1990. **Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Makro**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Dessler, Gary. 1986. **Manajemen Personalia**. Jakarta : Penerbit Airlangga
- Flippo. Edwin, B. 1994. **Manajemen Personalia. Edisi ke-6. Jilid 2**. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Gomes. F, Cardoso. 1995. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Gouzali, Saydam. 1996. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Suatu Pendekatan Makro (Tanya Jawab)**.. Jakarta. Djambatan.
- Hariandja, M.T. E. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasan, Labal. 2003. **Statistik 2 (Statistik Inferensial)**. Edisi Kedua. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Malthis. L, Robert dan John Jackson. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Kedua. Jakarta : Salemba Empat.
- Mankunegara. A.A, Prabu. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Moenir, A. S. 1983. **Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian**. Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Moekijat. 1985. **Latihan dan Pengembangan Pegawai**. Bandung: Penerbit Alumni.
- Muhammad Nazir. 1988. **Metode Penelitian**. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Mulyono, Mauled. 1990. **Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi**. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Narbuko, Cholid dan Achmadi, Abu. 1997. **Metode Penelitian**. Jakarta : Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2001. **Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja**. Bandung: Mandar Maju
- Siagian. Sondang. 1983. **Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi**. Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Silalahi, Bennet dan Rumondang Silalahi. 1998. **Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja**. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Simanjuntak, Payaman J. 1998. **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**. Jakarta: LPFE-UI.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1995. **Metode Penelitian Survey**. Jakarta: LP3ES.
- Sugiono. 2003. **Metode Penelitian Administrasi. Edisi ke-10 (Edisi Revisi). Bandung : IKAPI**
- Sugiyono. 1999. **Metode Penelitian Administrasi**. Ediasi Ke-10 (Edisi Revisi)Bandung : Penerbit CV. Alfabeta. Ikatan Penerbit Indonesia(IKAPI).
- Departemen Ketenagakerjaan, ind. 2008. **Hukum Ketenagakerjaan (online)**. (http://www.nakertrans.go.id/perundangan/undang-undang/UU_13_2003/bab_10.php, diakses 24 Januari 2008

Lampiran I

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Karyawan

PT. Bumi Menara Internusa

Jl. Pahlawan No. 3 Dampit, Malang Jawa Timur

Dengan hormat,

Sehubungan dengan tugas penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Perikanan Universitas Brawijaya Malang, dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi di PT. Bumi Menara Internusa, Dampit Malang Jawa Timur)”, maka saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lina Prayanti

Nim : 0610842005-84

Fakultas : Perikanan

Program studi : Sosial Ekonomi Perikanan

Mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i Karyawan untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner yang saya ajukan. Demi tercapainya tujuan dalam penelitian ini dan mengingat semata-mata untuk kepentingan Akademik, mohon

untuk diisi dengan sebenar-benarnya dan tidak terpengaruh pihak lain. Karena seluruh jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i Karyawan berikan akan terjamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/i Karyawan sebagai responden saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Lina Prayanti

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i terhadap pernyataan yang ada.

Keterangan nilai :

- a) = nilai 5
- b) = nilai 4
- c) = nilai 3
- d) = nilai 2
- e) = nilai 1

Identitas Responden

1. Usia : Tahun
2. Jenis kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
3. Tingkat Pendidikan : a. SD
b. SLTP
c. SLTA
d. D3

e. S1

4. Status Perkawinan : a. Belum menikah b. Menikah
5. Jabatan :
6. Masa Kerja : Tahun

A. Tingkat Keselamatan Kerja (X_1)

1. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i masalah peralatan yang dipakai ditempat anda bekerja?
 - a. Sangat aman
 - b. Aman
 - c. Cukup aman
 - d. Tidak aman
 - e. Sangat tidak aman
2. Bagaimana pendapat bapak/Ibu/Saudara/i, apakah perlindungan yang diberikan perusahaan untuk bekerja dapat mencegah timbulnya kecelakaan kerja?
 - a. Sangat mencegah
 - b. Dapat mencegah
 - c. Cukup mencegah
 - d. Tidak dapat mencegah
 - e. Sangat tidak mencegah
3. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, apakah penempatan alat pemadaman kebakaran mudah dijangkau?
 - a. Sangat mudah
 - b. Mudah
 - c. Cukup mudah
 - d. Sulit
 - e. Sangat sulit
4. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i tentang penyediaan alat pemadam kebakaran yang sesuai standar pada perusahaan tempat anda bekerja?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai

- c. Cukup sesuai
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai
5. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, apakah papan peringatan pencegah kecelakaan mudah dilihat?
- a. Sangat mudah
 - b. Mudah
 - c. Cukup mudah
 - d. Sulit
 - e. Sangat sulit
6. Apakah peralatan dan perlindungan kerja yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan tempat dan fungsi pemakaiannya?
- a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup sesuai
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai

B. Tingakt kesehatan Kerja (X2)

1. Bagaimana pendapatan Bapak/ibu, Saudara/i tentang ventilasi yang ada ditempat kerja?
- a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Tidak baik
 - e. Sangat tidak baik
2. Bagaimana pendapat apak/Ibu/Saudara/i, tentang kondisi penerangan ditempat bekerja?
- a. Sangat terang
 - b. Terang
 - c. Cukup terang
 - d. Tidak terang
 - e. Sangat tidak terang
3. Bagaimana pendapat Bapak/ibu/Saudara/i tentang kebersihan ruangan tempat bekerja?
- a. Sangat bersih
 - b. Bersih
 - c. Cukup bersih
 - d. Tidak bersih
 - e. Sangat tidak bersih
4. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i tentang kondisi suhu ruangan kerja?
- a. Sangat baik
 - b. Baik

- c. Cukup baik
 - d. Tidak baik
 - e. Sangat tidak baik
5. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i tentang kelengkapan alat kesehatan yang tersedia dipoliklinik perusahaan?
- a. Sangat Lengkap
 - b. Lengkap
 - c. Cukup lengkap
 - d. Tidak lengkap
 - e. Sangat tidak lengkap
6. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i tentang jumlah dokter atau perawat yang bertugas di poliklinik perusahaan?
- a. Sangat mencukupi
 - b. Mencukupi
 - c. Cukup mencukupi
 - d. Tidak mencukupi
 - e. Sangat tidak mencukupi
7. Apakah perusahaan di tempat Bapak/Ibu/Saudara/i bekerja mengganti biaya pemeliharaan kesehatan?
- a. Diganti 100%
 - d. Diganti 75%
 - e. Diganti 50%
 - f. Diganti 25%
 - g. Tidak sama sekali
8. Diantara empat ruang lingkup jamsostek yang meliputi (pensiun, pemeliharaan kesehatan, kecelakaan kerja, kematian), Asuransi manakah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan?
- a. Semua
 - b. Hanya tiga
 - c. Hanya dua
 - d. Hanya satu
 - e. Tidak sama sekali

C. Produktivitas Kerja Karyawan

1. Apa pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i tentang jumlah produk yang saudara hasilkan sesuai dengan target perusahaan?
- a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Cukup sesuai
 - d. Tidak sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai
2. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i mengenai tingkat kerusakan produk selama produksi dalam perusahaan selama ini?
- a. Sangat rendah
 - b. Rendah

- c. Cukup rendah
 - d. Tinggi
 - e. Sangat tinggi
3. bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, jika perusahaan menargetkan hasil produksi setiap harinya?
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Kurang setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Apakah tingkat pendidikan terakhir Bapak/Ibu/Saudara/i, sudah sesuai dengan penempatan kerja atau posisi sekarang?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Tidak sesuai
 - d. Kurang sesuai
 - e. Sangat tidak sesuai
5. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i tentang jam kerja yang hilang, apakah dapat meningkatkan jumlah produk yang anda hasilkan?
 - a. Sangat meningkat
 - b. Meningkat
 - c. Tidak meningkat
 - d. Turun
 - e. Sangat turun
6. Apakah jumlah yang Bapak/Ibu/Saudara/i hasilkan dalam proses produksi setiap harinya mengalami peningkatan dari sebelumnya?
 - a. Sangat meningkat
 - b. Meningkat
 - c. Tidak meningkat
 - d. Turun
 - e. Sangat turun
7. Apakah ketrampilan dan kemampuan kerja yang Bapak/ibu/Saudara/i punya sudah sesuai dengan gaji yang diberikan perusahaan?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Hampir sesuai
 - d. Kurang
 - e. Sangat kurang
8. Apakah perusahaan telah memberikan gaji sesuai Upah Minimum Regional (UMR) yang berlaku pada setiap karyawan?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Hampir sesuai
 - d. Kurang
 - e. Sangat kurang

9. Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i tentang perusahaan memberikan bonus kepada setiap karyawan yang telah mencapai target produksi?
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Netral
 - Tidak setuju
 - Sangat tidak setuju

Lampiran II Tabulasi Data Dari Kuisisioner

1. Keselamatan Kerja (X1)

No	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X1
1	4	2	3	4	4	4	21
2	3	3	3	3	3	3	18
3	4	5	2	3	5	4	23
4	3	3	3	3	4	4	20
5	3	3	3	3	4	4	20
6	4	4	4	3	4	4	23
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	3	2	2	3	3	16
9	3	3	2	2	3	3	16
10	3	3	2	2	2	4	16
11	3	3	2	2	2	3	15
12	4	4	4	3	5	4	24
13	4	5	4	5	5	4	27
14	4	4	3	4	4	4	23
15	4	5	3	3	4	4	23
16	4	4	4	3	4	4	23
17	4	4	2	3	2	3	18
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	3	4	4	23
20	4	4	4	4	5	4	25
21	5	5	4	3	4	4	25
22	4	4	2	2	2	4	18
23	4	5	2	4	4	4	23
24	4	4	4	4	4	3	23
25	4	5	5	4	4	5	27
26	5	5	4	5	4	4	27
27	5	5	3	3	4	4	24
28	4	4	2	2	4	4	20

No	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X1
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	2	2	4	4	20
50	4	4	4	3	4	4	23
51	4	4	3	3	4	4	22
52	4	4	4	4	4	3	23
53	4	4	4	3	4	4	23
54	4	4	4	4	4	4	24
55	4	4	4	4	4	4	24
56	3	5	4	4	4	4	24
57	4	5	2	2	4	4	21
58	3	5	4	4	3	4	23
59	4	5	4	3	4	4	24
60	3	5	4	4	3	4	23
61	4	4	4	5	4	4	25
62	4	4	3	3	4	4	22
63	4	5	2	2	3	4	20
64	3	5	4	4	3	4	23
65	3	4	2	2	4	4	19
66	4	4	2	2	4	4	20
67	4	4	2	2	4	4	20
68	3	5	2	2	4	4	20
69	4	5	2	2	4	4	21
70	4	4	3	3	4	4	22
71	4	5	5	4	5	4	27
72	4	4	4	4	4	4	24
73	4	4	2	2	4	4	20
74	4	4	4	3	4	4	23
75	4	4	4	3	4	4	23

29	4	4	2	3	4	4	21
30	4	5	4	5	4	4	26
31	3	3	4	4	4	3	21
32	4	4	4	3	3	4	22
33	4	4	1	1	4	4	18
34	4	4	4	3	4	4	23
35	4	4	2	3	4	4	21
36	4	4	2	2	4	4	20
37	4	4	2	4	4	3	21
38	4	4	2	3	4	4	21
39	4	4	1	1	4	4	18
40	4	4	2	2	4	3	19
41	3	2	3	3	3	3	17
42	3	4	3	3	3	4	20
43	4	3	3	3	4	3	20
44	4	4	3	3	4	4	22
45	4	4	1	2	4	4	19
46	4	4	3	3	4	4	22
47	4	4	3	3	4	4	22

76	4	5	2	2	4	4	21
77	4	4	4	4	4	4	24
78	4	5	4	4	4	4	25
79	4	4	3	3	4	4	22
80	4	4	3	3	4	4	22
81	4	4	4	4	4	4	24
82	4	4	2	4	4	4	22
83	4	4	3	4	4	4	23
84	4	4	3	4	4	4	23
85	4	4	5	3	4	4	24
86	4	4	4	3	4	4	23
87	4	4	3	3	3	4	21
88	4	4	2	2	4	4	20
89	4	4	2	2	4	4	20
90	4	4	3	3	3	3	20
91	4	4	4	4	4	4	24
92	4	4	3	4	3	4	22
93	4	4	4	4	3	4	23
94	4	4	4	4	4	4	24

2. Kesehatan kerja (X2)

No	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X2
1	4	5	4	4	5	5	3	3	33
2	2	3	3	2	3	3	2	3	21
3	1	4	4	3	4	3	4	4	27
4	3	4	4	3	3	3	4	4	28
5	3	5	3	3	3	2	2	4	25
6	2	4	3	3	4	4	4	4	28
7	3	3	3	3	3	3	3	3	24
8	3	3	2	3	2	2	3	3	21
9	3	3	3	3	3	3	3	2	23
10	2	4	4	4	5	5	1	2	27
11	3	3	3	3	3	3	1	2	21
12	1	3	3	3	3	3	4	4	24
13	4	5	5	5	4	4	4	4	35
14	3	4	3	3	4	3	2	3	25
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	4	4	4	4	5	4	4	33
17	4	4	4	3	3	3	2	3	26
18	4	4	4	4	3	4	1	2	26
19	4	4	3	3	3	3	1	3	24
20	4	4	5	4	4	4	4	4	33
21	4	4	4	4	4	5	1	3	29
22	3	4	3	4	4	3	2	3	26
23	4	4	4	4	3	4	4	4	31
24	4	3	3	4	3	4	5	4	30
25	4	5	5	5	4	3	4	4	34
26	4	3	3	3	3	4	2	4	26
27	3	3	3	3	4	4	2	3	25
28	4	4	3	3	3	3	3	3	26

No	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X2
48	4	4	4	3	4	4	4	4	3
49	4	4	3	3	3	5	3	4	2
50	3	4	3	3	5	3	2	4	2
51	4	4	4	4	4	4	4	5	3
52	4	4	3	3	3	5	4	4	3
53	3	5	3	3	5	4	3	3	2
54	2	4	3	3	3	3	2	4	2
55	3	5	4	4	4	5	3	4	3
56	3	5	3	4	2	4	2	4	2
57	3	3	3	3	3	3	3	3	2
58	4	4	4	2	5	2	3	3	2
59	3	3	3	3	3	3	3	3	2
60	3	4	3	3	3	3	2	3	2
61	4	5	4	5	4	4	5	4	3
62	3	4	3	3	3	4	4	3	2
63	2	5	3	2	3	5	3	4	2
64	4	4	4	4	4	5	4	4	3
65	4	4	3	3	3	3	3	3	2
66	3	4	3	3	3	2	3	3	2
67	3	4	3	3	3	3	2	3	2
68	3	4	4	3	3	5	2	3	2
69	3	3	3	2	3	3	3	3	2
70	4	4	3	4	3	4	3	3	2
71	4	4	4	4	5	5	4	4	3
72	3	5	4	2	2	5	3	4	2
73	4	4	4	3	3	2	3	4	2
74	3	4	3	3	3	3	3	4	2
75	3	4	4	3	3	3	3	4	2

29	4	4	3	3	5	3	3	5	30
30	3	4	3	3	3	3	2	3	24
31	2	4	3	2	4	3	3	3	24
32	4	5	5	4	4	3	4	4	33
33	3	4	3	3	4	4	4	3	28
34	3	4	3	3	3	4	3	5	28
35	4	4	4	4	4	4	4	3	31
36	2	4	3	2	4	5	2	3	25
37	3	4	4	3	3	3	3	3	26
38	4	4	3	4	5	4	4	4	32
39	4	4	3	3	4	3	1	3	25
40	4	4	4	3	3	3	1	3	25
41	3	3	3	2	3	2	3	2	21
42	3	4	4	3	3	3	4	2	26
43	4	4	4	4	3	4	4	5	32
44	3	4	3	4	3	3	3	3	26
45	2	4	3	3	3	3	3	3	24
46	2	3	3	3	3	5	3	4	26
47	3	4	3	3	5	4	4	4	30

76	4	5	3	3	3	4	2	3	2
77	3	4	4	3	3	5	4	4	3
78	2	4	4	3	4	5	3	3	2
79	3	4	3	3	3	4	3	4	2
80	2	4	3	3	3	4	3	3	2
81	3	4	4	4	5	5	4	4	3
82	3	4	3	3	3	4	3	4	2
83	3	5	3	3	3	5	2	3	2
84	3	4	3	3	3	3	2	4	2
85	3	4	4	4	4	4	4	4	3
86	3	4	3	3	4	3	3	3	2
87	3	4	3	4	5	3	4	4	3
88	2	4	3	4	4	4	4	4	2
89	2	4	3	3	3	4	3	3	2
90	2	4	3	3	3	3	2	2	2
91	2	4	3	4	4	4	4	3	2
92	3	4	3	4	4	4	4	3	2
93	2	4	3	3	4	4	4	4	2
94	4	4	4	4	4	5	4	4	3

3. Produktivitas kerja karyawan (Y)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y
1	3	4	4	4	2	4	2	4	5	32
2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	27
3	3	4	4	4	2	4	4	4	5	34
4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	29
5	4	4	4	4	2	4	5	4	3	34
6	4	3	4	4	1	4	4	4	5	33
7	3	3	4	4	1	3	3	3	3	27
8	3	3	3	3	2	3	2	2	3	24
9	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
10	4	4	4	4	2	4	4	2	5	33
11	3	3	4	4	2	4	4	2	5	31
12	4	4	4	5	2	4	4	4	5	36
13	4	5	4	4	3	4	4	5	5	38
14	4	5	4	4	1	4	4	4	3	33
15	4	5	4	4	3	3	4	4	3	34
16	4	5	4	4	3	3	4	4	3	34
17	4	4	4	2	1	3	3	3	2	26
18	4	4	4	4	2	4	3	4	5	34
19	4	5	3	4	1	3	4	4	3	31
20	4	5	4	5	2	4	4	4	5	37
21	3	5	4	4	2	4	4	2	5	33
22	3	4	4	4	3	3	4	4	5	34
23	5	5	4	4	3	3	4	4	4	36
24	2	4	4	4	3	4	3	4	4	32
25	4	5	4	4	3	3	4	4	4	35
26	4	5	4	4	2	4	4	4	4	35
27	4	4	4	4	1	3	4	4	3	31

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y
48	4	4	4	4	3	4	3	4	3	33
49	4	4	4	4	2	3	4	4	5	34
50	4	4	4	4	2	4	4	4	5	35
51	4	5	4	4	2	3	4	4	3	33
52	4	5	4	4	2	4	4	4	5	36
53	4	5	4	4	2	4	4	4	3	34
54	4	5	4	3	2	4	5	4	3	34
55	3	5	5	4	2	4	4	4	5	36
56	4	5	4	3	3	4	4	4	3	34
57	3	4	5	4	2	4	4	4	3	33
58	4	4	4	4	2	4	3	4	5	34
59	4	3	4	3	2	4	4	4	5	33
60	3	4	5	4	2	4	4	4	4	34
61	4	5	5	5	4	5	4	4	5	41
62	4	4	5	5	2	4	3	4	4	35
63	4	3	4	4	3	4	2	4	3	31
64	4	4	5	4	3	4	4	4	5	37
65	4	5	5	4	2	4	4	4	3	35
66	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
67	3	3	4	4	2	4	4	4	3	31
68	3	4	4	5	2	4	4	4	4	34
69	4	4	5	3	2	4	4	4	3	33
70	3	4	4	4	2	4	4	4	3	32
71	4	4	5	4	4	5	5	4	5	40
72	4	4	4	4	2	4	4	4	5	35
73	3	4	5	4	2	4	4	4	4	34
74	4	4	4	4	2	4	4	4	5	35

28	4	5	5	4	3	4	2	4	3	34
29	4	5	4	4	3	3	3	4	5	35
30	4	5	4	4	3	3	4	4	4	35
31	5	5	3	4	3	4	4	4	4	36
32	5	5	2	5	2	4	4	5	5	37
33	4	4	4	4	3	4	5	4	3	35
34	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
35	4	4	4	4	2	4	4	4	3	33
36	4	4	4	4	2	3	4	4	3	32
37	3	5	4	4	2	3	4	4	5	34
38	4	5	4	4	2	3	4	4	3	33
39	3	5	4	4	2	3	4	4	3	32
40	3	3	3	3	2	4	3	4	3	28
41	3	3	3	2	2	3	2	3	3	24
42	4	3	4	2	2	4	4	2	5	30
43	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33
44	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34
45	4	4	4	4	2	3	4	4	5	34
46	3	4	4	4	2	4	4	4	3	32
47	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34

75	3	4	4	4	2	4	4	4	4	33
76	4	5	4	3	2	4	4	4	3	33
77	4	4	5	4	3	4	4	4	5	37
78	4	5	4	4	3	4	3	4	4	35
79	4	4	4	4	2	4	4	4	5	35
80	4	4	4	4	2	4	4	4	4	34
81	4	5	4	4	3	4	4	4	5	37
82	4	4	4	4	1	3	4	4	4	32
83	4	4	4	4	3	3	4	4	5	35
84	4	4	4	4	2	4	4	4	4	34
85	4	5	4	4	3	4	4	4	5	37
86	4	4	4	4	3	4	4	4	5	36
87	4	3	4	5	3	4	5	4	5	37
88	4	5	4	5	2	4	4	4	3	35
89	4	4	3	4	3	4	3	4	3	32
90	4	4	5	4	3	4	4	3	3	34
91	3	5	4	3	3	4	4	4	5	35
92	3	5	4	4	3	4	4	4	5	36
93	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34
94	5	4	4	4	4	4	5	4	5	39

Lampiran III Statistik Deskriptif

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	18.1	18.1	18.1
	4.00	74	78.7	78.7	96.8
	5.00	3	3.2	3.2	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.1	2.1	2.1
	3.00	10	10.6	10.6	12.8
	4.00	61	64.9	64.9	77.7
	5.00	21	22.3	22.3	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.2	3.2	3.2
	2.00	28	29.8	29.8	33.0
	3.00	24	25.5	25.5	58.5
	4.00	36	38.3	38.3	96.8
	5.00	3	3.2	3.2	100.0
	Total	94	100.0	100.0	

X14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	2.1	2.1	2.1
2.00	21	22.3	22.3	24.5
3.00	38	40.4	40.4	64.9
4.00	29	30.9	30.9	95.7
5.00	4	4.3	4.3	100.0
Total	94	100.0	100.0	

X15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	4.3	4.3	4.3
3.00	15	16.0	16.0	20.2
4.00	70	74.5	74.5	94.7
5.00	5	5.3	5.3	100.0
Total	94	100.0	100.0	

X16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	14	14.9	14.9	14.9
4.00	79	84.0	84.0	98.9
5.00	1	1.1	1.1	100.0
Total	94	100.0	100.0	

Keselamatan Kerja (X1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 15.00	1	1.1	1.1	1.1
16.00	3	3.2	3.2	4.3
17.00	1	1.1	1.1	5.3
18.00	6	6.4	6.4	11.7
19.00	3	3.2	3.2	14.9
20.00	15	16.0	16.0	30.9
21.00	10	10.6	10.6	41.5
22.00	11	11.7	11.7	53.2
23.00	21	22.3	22.3	75.5
24.00	14	14.9	14.9	90.4
25.00	4	4.3	4.3	94.7
26.00	1	1.1	1.1	95.7
27.00	4	4.3	4.3	100.0
Total	94	100.0	100.0	

X21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	2.1	2.1	2.1
2.00	16	17.0	17.0	19.1
3.00	42	44.7	44.7	63.8
4.00	34	36.2	36.2	100.0
Total	94	100.0	100.0	

X22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	14	14.9	14.9	14.9
4.00	67	71.3	71.3	86.2
5.00	13	13.8	13.8	100.0
Total	94	100.0	100.0	

X23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.1	1.1	1.1
3.00	58	61.7	61.7	62.8
4.00	31	33.0	33.0	95.7
5.00	4	4.3	4.3	100.0
Total	94	100.0	100.0	

X24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	8	8.5	8.5	8.5
3.00	55	58.5	58.5	67.0
4.00	28	29.8	29.8	96.8
5.00	3	3.2	3.2	100.0
Total	94	100.0	100.0	

X25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	3.2	3.2	3.2
3.00	50	53.2	53.2	56.4
4.00	30	31.9	31.9	88.3
5.00	11	11.7	11.7	100.0
Total	94	100.0	100.0	

X26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	6.4	6.4	6.4
	3.00	37	39.4	39.4	45.7
	4.00	32	34.0	34.0	79.8
	5.00	19	20.2	20.2	100.0
Total		94	100.0	100.0	

X27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	7.4	7.4	7.4
	2.00	19	20.2	20.2	27.7
	3.00	34	36.2	36.2	63.8
	4.00	32	34.0	34.0	97.9
	5.00	2	2.1	2.1	100.0
Total		94	100.0	100.0	

X28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	7.4	7.4	7.4
	3.00	41	43.6	43.6	51.1
	4.00	42	44.7	44.7	95.7
	5.00	4	4.3	4.3	100.0
Total		94	100.0	100.0	

Kesehatan Kerja (X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21.00	4	4.3	4.3	4.3
	22.00	1	1.1	1.1	5.3
	23.00	2	2.1	2.1	7.4
	24.00	12	12.8	12.8	20.2
	25.00	9	9.6	9.6	29.8
	26.00	12	12.8	12.8	42.6
	27.00	14	14.9	14.9	57.4
	28.00	9	9.6	9.6	67.0
	29.00	5	5.3	5.3	72.3
	30.00	6	6.4	6.4	78.7
	31.00	4	4.3	4.3	83.0
	32.00	4	4.3	4.3	87.2
	33.00	8	8.5	8.5	95.7
	34.00	2	2.1	2.1	97.9
	35.00	2	2.1	2.1	100.0
Total		94	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.1	1.1	1.1
	3.00	24	25.5	25.5	26.6
	4.00	65	69.1	69.1	95.7
	5.00	4	4.3	4.3	100.0
Total		94	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	14.9	14.9	14.9
	4.00	47	50.0	50.0	64.9
	5.00	33	35.1	35.1	100.0
Total		94	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.1	1.1	1.1
	3.00	8	8.5	8.5	9.6
	4.00	72	76.6	76.6	86.2
	5.00	13	13.8	13.8	100.0
Total		94	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	3.2	3.2	3.2
3.00	12	12.8	12.8	16.0
4.00	71	75.5	75.5	91.5
5.00	8	8.5	8.5	100.0
Total	94	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	7	7.4	7.4	7.4
2.00	51	54.3	54.3	61.7
3.00	33	35.1	35.1	96.8
4.00	3	3.2	3.2	100.0
Total	94	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	27	28.7	28.7	28.7
4.00	65	69.1	69.1	97.9
5.00	2	2.1	2.1	100.0
Total	94	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	5.3	5.3	5.3
3.00	13	13.8	13.8	19.1
4.00	70	74.5	74.5	93.6
5.00	6	6.4	6.4	100.0
Total	94	100.0	100.0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	5.3	5.3	5.3
3.00	6	6.4	6.4	11.7
4.00	81	86.2	86.2	97.9
5.00	2	2.1	2.1	100.0
Total	94	100.0	100.0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.1	1.1	1.1
3.00	37	39.4	39.4	40.4
4.00	19	20.2	20.2	60.6
5.00	37	39.4	39.4	100.0
Total	94	100.0	100.0	

Produktivitas kerja karyawan (Y)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 24.00	2	2.1	2.1	2.1
26.00	2	2.1	2.1	4.3
27.00	2	2.1	2.1	6.4
28.00	1	1.1	1.1	7.4
29.00	1	1.1	1.1	8.5
30.00	1	1.1	1.1	9.6
31.00	5	5.3	5.3	14.9
32.00	8	8.5	8.5	23.4
33.00	14	14.9	14.9	38.3
34.00	23	24.5	24.5	62.8
35.00	17	18.1	18.1	80.9
36.00	7	7.4	7.4	88.3
37.00	7	7.4	7.4	95.7
38.00	1	1.1	1.1	96.8
39.00	1	1.1	1.1	97.9
40.00	1	1.1	1.1	98.9
41.00	1	1.1	1.1	100.0
Total	94	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X11	94	3.00	5.00	3.8511	.43890
X12	94	2.00	5.00	4.0745	.64323
X13	94	1.00	5.00	3.0851	.96898
X14	94	1.00	5.00	3.1277	.88274
X15	94	2.00	5.00	3.8085	.59164
X16	94	3.00	5.00	3.8617	.37677
Keselamatan Kerja (X1)	94	15.00	27.00	21.8085	2.54117
X21	94	1.00	4.00	3.1489	.77539
X22	94	3.00	5.00	3.9894	.53871
X23	94	2.00	5.00	3.4043	.59241
X24	94	2.00	5.00	3.2766	.66242
X25	94	2.00	5.00	3.5213	.74385
X26	94	2.00	5.00	3.6809	.87021
X27	94	1.00	5.00	3.0319	.96667
X28	94	2.00	5.00	3.4574	.69815
Kesehatan Kerja (X2)	94	21.00	35.00	27.5106	3.42899
Y1	94	2.00	5.00	3.7660	.53733
Y2	94	3.00	5.00	4.2021	.68124
Y3	94	2.00	5.00	4.0319	.51748
Y4	94	2.00	5.00	3.8936	.57676
Y5	94	1.00	4.00	2.3404	.66483
Y6	94	3.00	5.00	3.7340	.49024
Y7	94	2.00	5.00	3.8191	.62153
Y8	94	2.00	5.00	3.8511	.52788
Y9	94	2.00	5.00	3.9787	.91556
Produktivitas kerja karyawan (Y)	94	24.00	41.00	33.6170	2.95888
Valid N (listwise)	94				

Lampiran IV Uji Validitas dan Uji Reabilitas Correlations

Correlations

		Keselamatan Kerja (X1)
X11	Pearson Correlation	.504**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
X12	Pearson Correlation	.581**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
X13	Pearson Correlation	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
X14	Pearson Correlation	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
X15	Pearson Correlation	.590**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
X16	Pearson Correlation	.511**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	94	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	94	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X11	3.8511	.43890	94
X12	4.0745	.64323	94
X13	3.0851	.96898	94
X14	3.1277	.88274	94
X15	3.8085	.59164	94
X16	3.8617	.37677	94

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.8085	6.458	2.54117	6

Correlations

Correlations

		Kesehatan Kerja (X2)
X21	Pearson Correlation	.489**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
X22	Pearson Correlation	.504**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
X23	Pearson Correlation	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
X24	Pearson Correlation	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
X25	Pearson Correlation	.544**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
X26	Pearson Correlation	.560**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
X27	Pearson Correlation	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
X28	Pearson Correlation	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	94	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	94	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X21	3.1489	.77539	94
X22	3.9894	.53871	94
X23	3.4043	.59241	94
X24	3.2766	.66242	94
X25	3.5213	.74385	94
X26	3.6809	.87021	94
X27	3.0319	.96667	94
X28	3.4574	.69815	94

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
27.5106	11.758	3.42899	8

Correlations

		Produktivitas kerja karyawan (Y)
Y1	Pearson Correlation	.457**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
Y2	Pearson Correlation	.551**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
Y3	Pearson Correlation	.408**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
Y4	Pearson Correlation	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
Y5	Pearson Correlation	.548**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
Y6	Pearson Correlation	.500**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
Y7	Pearson Correlation	.564**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
Y8	Pearson Correlation	.548**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94
Y9	Pearson Correlation	.565**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	94

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	94	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	94	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.670	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3.7660	.53733	94
Y2	4.2021	.68124	94
Y3	4.0319	.51748	94
Y4	3.8936	.57676	94
Y5	2.3404	.66483	94
Y6	3.7340	.49024	94
Y7	3.8191	.62153	94
Y8	3.8511	.52788	94
Y9	3.9787	.91556	94

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
33.6170	8.755	2.95888	9

Lampiran V Analisis regresi Linier Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesehatan Kerja (X2), ^a Keselamatan Kerja (X1)	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.713 ^a	.508	.497	2.09820	1.940

a. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja (X2), Keselamatan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	413.592	2	206.796	46.973	.000 ^a
	Residual	400.621	91	4.402		
	Total	814.213	93			

a. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja (X2), Keselamatan Kerja (X1)

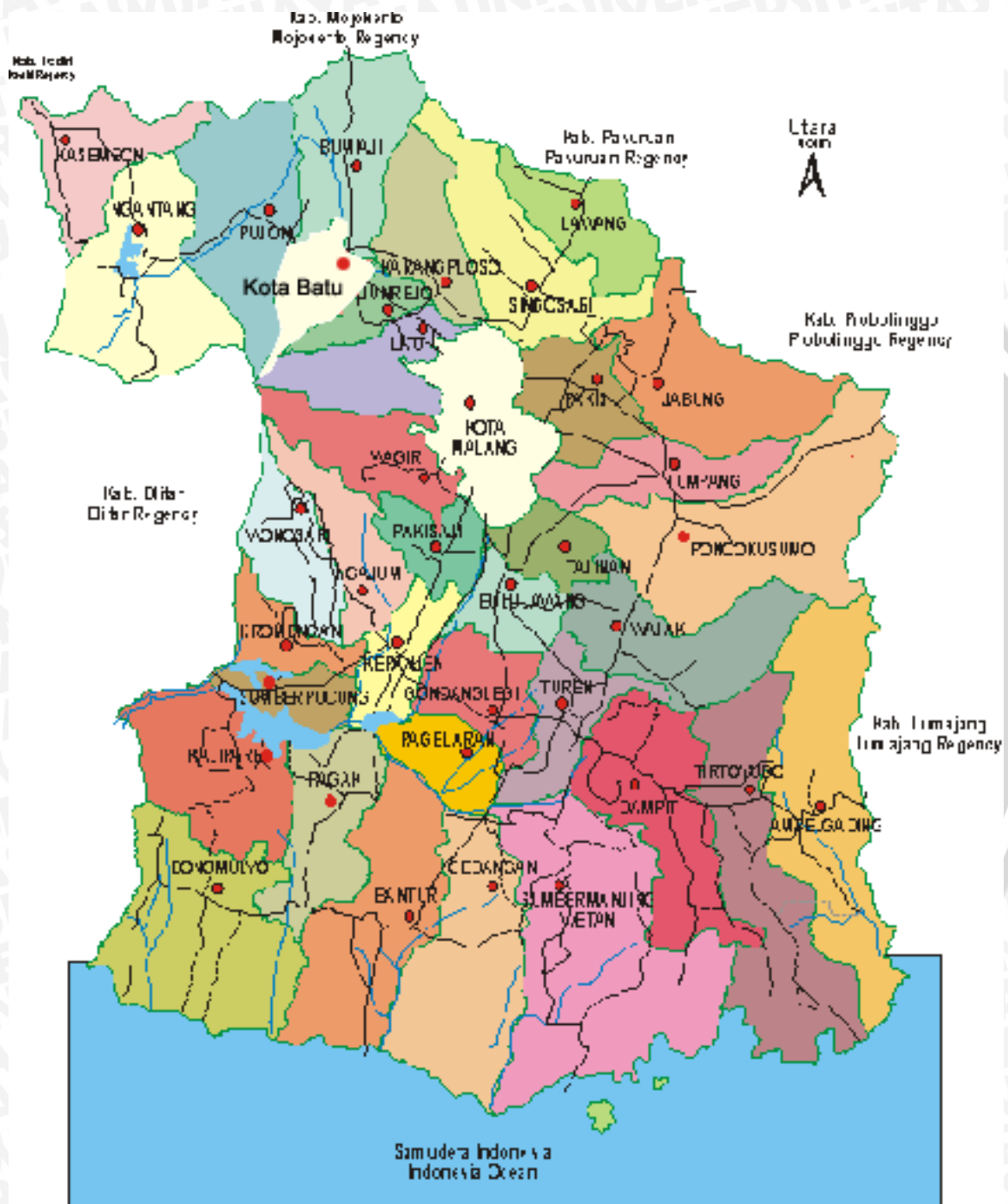
b. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.450	2.092		6.429	.000					
	Keselamatan Kerja (X1)	.541	.100	.464	5.423	.000	.645	.494	.399	.737	1.356
	Kesehatan Kerja (X2)	.304	.074	.353	4.120	.000	.591	.397	.303	.737	1.356

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan (Y)

Peta Kota Malang



**STRUKTUR ORGANISASI
PT. BUMI MENARA INTERNUSA, DAMPIT**

