

**PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN DAN MOTIVASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. JASA MARINA INDAH CABANG SEMARANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang**



disusun oleh :

**NAMA : ABDUL AZIZ YULIANTO
NIM : 04955070**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2000**

ABSTRAKSI

Perkembangan ilmu pengetahuan di bidang industri mengalami kemajuan yang sangat pesat sehingga muncul mesin-mesin dan peralatan canggih di perusahaan, yang diharapkan dapat mendukung tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja, karena tenaga kerja memegang peranan yang penting dalam kelangsungan hidup perusahaan. Kenaikan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor tingkat keselamatan, kesehatan dan motivasi kerja. Apabila tingkat keselamatan, kesehatan dan motivasi kerja dilaksanakan dengan tepat maka dapat memberikan rasa tenteram dan kegairahan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Perumusan masalah penelitian ini adalah : Sejauh mana faktor tingkat keselamatan, kesehatan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marina Indah Cabang Semarang ? Sekiranya ada pengaruh antara keselamatan, kesehatan dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Usaha-usaha apa saja yang perlu dilakukan ?

Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi dan mengetahui seberapa besar pengaruh keselamatan, kesehatan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marina Indah Cabang Semarang.

Manfaat penelitian ini adalah untuk melatih agar mampu berpikir secara ilmiah dalam menganalisa suatu masalah dasar mengolah data yang diperoleh, dan sebagai bahan masukan atau perbandingan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan masalah ketenagakerjaan khususnya produktivitas kerja karyawan.

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 5,3025 + 0,2891 x_1 + 0,2694 x_2 + 0,0661 x_3$, berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh bahwa keselamatan kerja signifikan sebesar 0,0093 (9,3 %) pada taraf nyata 0,05, sehingga 91,7 % keselamatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Kesehatan kerja signifikan sebesar 0,0032 (3,2 %) pada taraf nyata 0,05, sehingga 96,8 % kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja sebesar 0,29033 (29,033 %) tidak signifikan pada taraf nyata 0,05, karena adanya motivasi kerja yang bersifat intern sedangkan dalam penelitian ini motivasi kerja yang diselidiki sifatnya ekstern. Nilai R Squared yang dihasilkan adalah hanya sebesar 44,87 % karena terdapat nilai koefisien regresi yang tidak signifikan. Untuk nilai uji f diperoleh bahwa nilai f hitung sebesar 9,769 adalah lebih besar dari pada nilai f tabel sebesar 2,60, sehingga H_0 ditolak berarti H_1 diterima dan variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat. Hasil adjusted R Squared sebesar 40,28 % menjelaskan perubahan variabel Y disebabkan perubahan variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan, dan sisanya 59,72 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model regresi yang tidak diajukan.


PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Nama : Abdul Aziz Yulianto
Nim : 04955070
Judul Skripsi : PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN DAN
MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA PT. JASA MARINA INDAH
CABANG SEMARANG
Pembimbing I : Drs. H. Daryono Rahardjo, MM.
Pembimbing II : Siti Sumiati, SE, M.Si.

Semarang, Mei 2000

Pembimbing I


Pembimbing II


(Drs. H. Daryono Rahardjo, MM.)


(Siti sumiati, SE, M.Si.)

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen


(Drs. Widiyanto, M.Si.)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto : "Bersabar dan memberi ma'af lebih baik dari pada mengambil pembalasan" (Asy Syuura ayat 40)

"Tak ada kata mundur untuk sesuatu yang telah diputuskan dan tak ada yang pamanen dalam hidup ini kecuali perubahan itu sendiri" (Herculits)



Skripsi ini kupersembahkan untuk yang tercinta :

- * Bapak
- * Alm. Ibu
- * Teman-teman manajemen angkatan 1995
(Ary Eko, Hengky, Agung, dan Dewo'94)
- * Semua saudaraku
- * Seseorang yang aku cintai

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah Swt yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul :

“PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN DAN MOTTVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARINA INDAH CABANG SEMARANG”.

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program pendidikan Strata I (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan dukungan, bantuan, bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan yang baik ini, penulis dengan segenap kerendahan hati menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Ayahnda tercinta dan Alm. Ibunda tercinta serta kakak dan adik-adikku yang telah memberikan semangat, dorongan dan perhatian yang sangat besar serta senantiasa menyertakan doa untuk keberhasilan penulis.

2. Ibu Dra. Hj. Tatiek Nurhayatie, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Ir. H. Syafani, selaku General Manager PT. Jasa Marina Indah Cabang Semarang.
4. Bapak Drs. H. Daryono Rahardjo, MM, selaku dosen pembimbing I yang telah berkenan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Siti Sumiati, SE, M.Si, selaku dosen pembimbing II yang telah berkenan memberikan saran-saran dan petunjuk yang sangat berguna di dalam penyusunan skripsi ini.
6. Segenap karyawan PT. Jasa Marina Indah Cabang Semarang, yang telah memberikan data selama penulis melakukan penelitian.

Semoga amal baik Bapak, Ibu dan rekan-rekan yang telah membantu penulis akan mendapatkan balasan kebahagiaan dan rahmat-Nya. Segala kritik dan saran yang sifatnya membangun senantiasa penulis terima dengan senang hati. Akhirnya semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Semarang, Mei 2000

Penulis

DAFTAR ISI

	halaman
JUDUL	i
RINGKASAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Pembatasan Masalah	5
1.3. Perumusan Masalah	6
1.4. Tujuan Penelitian	6
1.5. Kegunaan Penelitian	7
BAB II : LANDASAN TEORI	8
2.1. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	8
2.1.1. Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja	9
2.1.2. Tujuan dan sasaran keselamatan dan kesehatan kerja	9
2.1.3. Kondisi-kondisi keselamatan dan kesehatan kerja	11
2.1.4. Sarana / perlengkapan untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja	12

2.2. Motivasi Kerja	14
2.2.1. Pengertian motif dan motivasi kerja	14
2.2.2. Macam-macam teori motivasi kerja	16
2.3. Produktivitas Kerja	23
2.3.1. Pengertian produktivitas kerja	23
2.3.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja	24
2.4. Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	26
2.5. Definisi Operasional Variabel	28
2.6. Hipotesa	29
BAB III : METODE PENELITIAN	31
3.1. Sifat Penelitian	31
3.2. Sumber Data	31
3.3. Populasi Dan Sampel	32
3.4. Lokasi Penelitian	32
3.5. Metode Pengambilan Sampel	32
3.6. Metode Pengumpulan Data	33
3.7. Metode Analisa Data	34
BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	39
4.1. Sejarah Singkat Perusahaan	39
4.2. Lokasi Perusahaan	40
4.3. Bentuk Perusahaan	41
4.4. Struktur Organisasi Perusahaan	41
4.5. Fasilitas-fasilitas Galangan PT. Jasa Marina Indah	47
4.6. Lay Out Galangan PT. Jasa Marina Indah	50

BAB V : ANALISA DATA	51
5.1. Identitas Responden	51
5.2. Diskripsi Variabel	54
5.2.1. Keselamatan kerja	55
5.2.2. Kesehatan kerja	58
5.2.3. Motivasi kerja	61
5.2.4. Produktivitas kerja	64
5.3. Analisa Kuantitatif	67
5.3.1. Analisis regresi linier berganda	67
5.3.2. Uji-f statistik	69
5.3.3. Koefesien determinan	71
BAB VI : PENUTUP	72
6.1. Kesimpulan	72
6.2. Saran-saran	73
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
2.1. Teori Dua Faktor Herzberg	19
5.1. Tingkat Pendidikan Responden	51
5.2. Struktur Perkawinan Responden	52
5.3. Umur Responden	53
5.4. Agama Responden	53
5.5. Alat Pengaman Keselamatan Kerja	55
5.6. Pemakaian Alat Perlindungan Keselamatan Diri	56
5.7. Pengawasan Keselamatan Kerja	57
5.8. Keadaan Udara di Tempat Kerja	58
5.9. Pemeriksaan Kesehatan Karyawan	59
5.10. Keadaan Penerangan di Tempat Kerja	60
5.11. Alasan Bekerja	61
5.12. Tuntutan Adanya Kebutuhan Materiil	62
5.13. Jumlah Anggota Keluarga	63
5.14. Ketepatan Waktu Memulai Suatu Pekerjaan	64
5.15. Kegagalan Dalam Bekerja	65
5.16. Hasil Pekerjaan yang di Capai	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
2.1. Hirarki Kebutuhan Menurut Maslow	17
3.1. Model Diagram F Test	39
4.1. Struktur Organisasi Garis	42
4.2. Struktur Organisasi Fungsional	43
4.3. Struktur Organisasi Garis dan Staff	43
4.4. Struktur Organisasi PT. Jasa Marina Indah Cabang Semarang	44
4.5. Lay Out Galangan JMI Unit I	50
5.1. Daerah Penolakan dan Penerimaan Ho Uji - t	70

UNISSULA
جامعة سلطان أبجويج الإسلامية

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :

1. Daftar Pertanyaan
2. Score Questionare Masing-masing Variabel dari 40 Responden
3. Data Responden Keselamatan, Kesehatan, Motivasi dan Produktivitas Kerja
4. Regrission Analysis
5. Nilai Kritis Distribusi F
6. Surat Keterangan Penelitian Perusahaan
7. Kartu Konsultasi Skripsi





BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Usaha-usaha ke arah pembinaan tenaga kerja merupakan suatu unsur penting yang perlu dibina dan yang akan memberikan pengaruh kepada suasana di dalam suatu perusahaan. Apalagi pada masa era globalisasi sekarang ini perkembangan ilmu pengetahuan di bidang industri mengalami kemajuan yang sangat pesat. Hal ini dapat dilihat dari teknologi yang digunakan dalam bidang industri yang semakin canggih. Perusahaan pemilik modal berusaha menerapkan teknologi yang terbaik dengan melibatkan mesin-mesin dan peralatan yang moderen. Mesin dan peralatan itu diharapkan dapat mendukung dalam meningkatkan mutu dan kualitas produksi yang sesuai permintaan pembeli pada saat sekarang ini.

Sering dengan pesatnya kemajuan di bidang industri muncul permasalahan yang semakin kompleks, terutama di bidang ketenagakerjaan. Masalah tenaga kerja tak bisa lepas dari unsur sumber daya manusia yang merupakan kekuatan sentral dalam menggerakkan kegiatan perusahaan. Berbagai kegagalan kalau diamati secara seksama, penyebab utama akan kembali lagi pada masalah manusia atau karyawan yang terlibat di dalamnya, dengan demikian kegagalan atau keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada manusia atau karyawan itu sendiri. Meskipun perusahaan memiliki modal banyak dan teknologi canggih, tetapi tanpa adanya campur tangan manusia yang menggerakkan

dengan pengalaman dan pengetahuan yang luas maka aktivitas tidak dapat berjalan dengan baik, oleh sebab itu tenaga manusia masih sangat dibutuhkan dalam kehidupan suatu perusahaan, terutama mereka yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas.

Pada hakikatnya tenaga manusia dalam kehidupan sehari-hari diwujudkan melalui gerakan-gerakan atau aktivitas, baik aktivitas fisik maupun aktivitas mental. Aktivitas disalurkan manusia ke dalam bentuk kegiatan yang dinamakan kerja. Strauss (1986:39.) menyatakan bahwa dengan bekerja manusia akan memperoleh kepuasan-kepuasan tertentu yaitu kepuasan akan kebutuhan fisik, rasa aman, kebutuhan sosial dan kebutuhan ego. Kebutuhan-kebutuhan itu bisa berkembang dan berubah, bahkan sering kali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukan akan membawa pada suatu keadaan yang lebih memuaskan diri pada keadaan sebelumnya. Jadi lebih jelasnya bekerja merupakan salah satu usaha untuk memenuhi atau mencukupi kebutuhan, baik kebutuhan fisik, sosial maupun kebutuhan psikologis. Apabila dari kebutuhan-kebutuhan itu tidak terpenuhi atau terpuaskan selama seseorang bekerja, maka dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pada suatu perusahaan.

Upaya meningkatkan produktivitas perusahaan harus didasari pentingnya peranan manusia sebagai tenaga kerja yang merupakan salah satu sumber daya yang produktif jika mampu menghasilkan keluaran (output) yang lebih banyak dari tenaga kerja lainnya untuk satuan waktu yang sama dengan kualitas yang baik, atau dapat

dikatakan bahwa tenaga kerja yang menunjukkan produktif yang lebih tinggi mampu menghasilkan produk yang sesuai standart yang ditetapkan oleh satuan waktu yang lebih singkat. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan aspek penting dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja maka perusahaan perlu mengadakan penilaian kerja untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Selain daripada itu perlu diperhatikan faktor lingkungan kerja yang menjamin ketenangan dan ketenteraman bagi pekerja itu sendiri. Bahan-bahan yang mengandung racun, mesin-mesin, alat-alat pesawat yang serba pelik, serta cara kerja yang buruk, kekurangan istirahat dan latihan kerja semaksimal merupakan sumber-sumber dan penyakit akibat kerja. Maka amatlah dipahaminya perlu adanya pengetahuan keselamatan dan kesehatan kerja yang tepat yang dapat memberikan rasa tentram, kegiatan dan kegairahan kerja yang dapat memperunegi mutu pekerjaan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Undang-undang no : 1 tahun 1970 tanggal 12 Januari 1970, tentang keselamatan dan kesehatan kerja menerangkan bahwa tempat kerja antara lain dimana :

(Heidjrachman Ram Donodjo, Suad Husnan, 1989 : 253)

- a) Dibuat, dicoba, dipakai atau dipergunakan mesin pesawat, alat perkakas, atau instalasi yang berbahaya atau yang dapat menimbulkan kecelakaan, kebakaran atau peledakan.
- b) Dilakukan pekerjaan di bawah tekanan suhu/udara yang tinggi dan rendah.

- c) Terdapat penyebaran suhu, kelembaban, debu kotoran, dan radiasi suara atau gerakan.
- d) Dilakukan pembuangan atau pemusnahan sampah atau limbah.

Sedangkan syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja terdapat pada pasal 3 yang menyatakan ditetapkannya syarat keselamatan dan kesehatan kerja yaitu :

(Hiedjrachman Rama Donodjo, Saad Husnan,1989 : 225).

- a) Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- b) Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.
- c) Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
- d) Memelihara kebersihan, keselamatan, dan ketertiban.

Di samping faktor keselamatan dan kesehatan kerja, faktor motivasi kerja merupakan salah satu faktor penentu dalam pencapaian produktivitas kerja karyawan. Hal ini mengingat dengan adanya motivasi maka akan mendorong seorang karyawan untuk lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam menjalankan tugas pekerjaan perusahaannya. Tapi perlu diketahui bahwa memotivasi karyawan dengan hanya menawarkan mereka dengan sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang penting saja tidaklah cukup, memang sampai suatu taraf tertentu imbalan materi untuk kelangsungan hidupnya dan untuk memberikan rasa jaminan hari depan kepadanya akan bisa dipakai. Namun sampai suatu batas tertentu hal ini tidak akan dapat dipakai lagi, sehingga upaya-upaya lain perlu dilakukan.

Dewasa ini persaingan antar perusahaan semakin tajam, maka PT. Jasa Marina Indah yang merupakan perusahaan pembangunan dan reparasi perkapalan berusaha tampil beda diantara pesaing-pesaing yang ada. Salah satu cara untuk mengatasinya PT. Jasa Marina Indah berusaha menggunakan karyawan yang produktif yaitu karyawan yang cakap dan siap pakai serta memiliki semangat kerja, juga motivasi yang menunjang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tujuan perusahaan pada umumnya mencari keuntungan semaksimal mungkin sebagai ukurannya mencapai efisiensi perusahaan sehingga yang digunakan adalah produktivitas kerja karyawan. Peralatan dan perlengkapan untuk keselamatan dan kesehatan kerja dianggap sebagai pengganggu maupun membatasi aktivitas kerja karyawan. Selain itu cara atau teknis memotivasi yang dilakukan oleh manajer disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki dan berbeda-beda dari tiap-tiap karyawan. Berdasarkan uraian diatas dan merupakan hal yang menarik bagi penulis untuk mengadakan penelitian yang ada pengaruhnya dengan pencapaian produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu penulis mengambil judul “ Pengaruh Keselamatan, kesehatan Dan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marina Indah Semarang “.

1.2 . PEMBATAAN MASALAH

Agar pembatasan masalah tidak menyimpang dari yang diharapkan, maka penulis hanya akan membatasi pada masalah :

1. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah : keselamatan dan kesehatan yang bertalian dengan mesin-mesin, sarana alat keselamatan dan kesehatan kerja, dan kondisi lingkungan kerja.
2. Motivasi kerja adalah : motivasi yang sifatnya secara ekstern yang merupakan faktor penentu produktivitas kerja individu.
3. Produktivitas kerja adalah jumlah hasil atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang persatuan waktu.

1.3. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapatlah dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Sejauh mana faktor keselamatan, kesehatan dan motivasi berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan ? Sekiranya ada pengaruh antara keselamatan, kesehatan dan motivasi pada produktivitas kerja. Usaha-usaha apa saja yang perlu dilakukan ?

1.4. TUJUAN PENELITIAN

Yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengidentifikasi tingkat keselamatan, kesehatan dan motivasi kerja dengan tingkat produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keselamatan, kesehatan dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

1.5 . KEGUNAAN PENELITIAN

1. Kegunaan Teoritis

- a). Sebagai bahan perbandingan antara teori yang diperoleh dalam bangku kuliah dengan kenyataan yang ada di lapangan.
- b). Untuk melatih agar mampu berpikir secara alamiah dalam menganalisa suatu masalah dasar mengolah data yang diperoleh.

2. Kegunaan Praktis

Sebagai bahan masukan atau perbandingan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dengan masalah ketenagakerjaan dan khususnya mengenai produktivitas kerja karyawan.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Mengingat sekarang ini teknologi sudah lebih maju maka keselamatan dan kesehatan kerja menjadi salah satu aspek yang sangat penting, mengingat resiko bahayanya dalam penerapan teknologi. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tugas semua orang yang bekerja, setiap tenaga kerja dan masyarakat pada umumnya. Sebenarnya hal-hal yang berkaitan dengan keselamatan kesehatan kerja ini sudah ada peralatannya, dimana setiap perusahaan harus mematuinya artinya setiap perusahaan harus menyediakan alat keselamatan dan kesehatan kerja, melatih penggunaannya serta mengharuskan bagi setiap pekerja / karyawan untuk memakainya.

Keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai ruang lingkup yang sangat luas karena keselamatan dan kesehatan kerja adalah sarana untuk menjaga dari pencegahan terhadap bahaya kecelakaan akibat kerja dari seseorang dan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu kebijaksanaan perusahaan yang telah dilaksanakan oleh pimpinan untuk melindungi atau menjamin keselamatan dan kesehatan karyawan yang sedang bekerja. Selanjutnya dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja akan tercapai bila terdapat kejelasan tentang pekerja di dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut kecelakaan yang menimpa pada dirinya.

2.1.1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sumakmur (1989 : 3) pengertian dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah : suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin kebutuhan penyempurnaan, baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil kerja budaya menuju masyarakat adil dan makmur. Sedangkan menurut Soedjono (1985 : 2) keselamatan dan kesehatan kerja adalah : keselamatan dan kesehatan yang berhubungan dengan tempat kerja dan lingkungan kerja serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Pendapat diatas dapat diartikan bahwa pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan segi penting dari perlindungan karyawan yang bebas dari ancaman, kebakaran, peledak dan penyakit akibat tugas-tugas yang diberikan perusahaan yang penuh resiko, sehingga terwujud karyawan-karyawan yang sehat. Program keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja bertalian dengan peralatan kerja yang sesuai cara kerja, cara-cara melakukan pekerjaan di tempat kerja, keserasian dalam proses kerja, tersedianya alat-alat pengaman dan kondisi serta lingkungan tempat kerja yang baik.

2.1.2. Tujuan Dan Sasaran Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Berbagai hal makin menuntut perhatian kita pada keselamatan dan kesehatan kerja. Manajemen yang lebih canggih menyadari bahwa *program-program keselamatan dan kesehatan kerja* akan lebih menghemat biaya. Karena menurut Undang-undang kecelakaan, pengusaha diwajibkan untuk memberikan uang santunan kepada karyawan yang mengalami kecelakaan.

Suatu kecelakaan kerja pada dirinya diakibatkan adanya faktor psikologis bawahan dengan pihak atasan atau lingkungan kerja. Keadaan seperti ini dapat menurunkan gairah kerja karyawan yang akan berakibat terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan suasana kerja yang menyenangkan akan menimbulkan gairah kerja yang tinggi. Hal ini dapat diciptakan melalui :

1. Syarat-syarat kerja yang memadai
2. Hubungan antara atasan dengan bawahan
3. Hubungan antara bawahan dengan atasan
4. Keadaan perusahaan dan rumah.

Adapun tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

(Soedjono, 1985 ; 1).

1. Melindungi tenaga kerja atas keselamatan dan kesehatan dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta prestasi dan produktivitas nasional.
2. Menjaga keselamatan dan kesehatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja.
3. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Sedangkan sasaran dari keselamatan dan kesehatan kerja secara terinci adalah sebagai berikut : (Drs. Bambang Endroyo, 1989 ; 6).

1. Mencegah terjadinya kecelakaan di tempat kerja
2. Mencegah timbulnya penyakit akibat kerja.

3. Mencegah / mengurangi kematian akibat kerja.
4. Mencegah / mengurangi cacat tetap.
5. Mengamankan material, konstruksi, pemakaian, pemeliharaan bangunan-bangunan, alat-alat kerja, mesin-mesin, dan instalasi.
6. Meningkatkan produktivitas kerja tanpa memeras tenaga kerja dan menjamin kehidupan produktivitasnya.
7. Mencegah pemborosan tenaga kerja, modal, alat dan sumber produksi lainnya sewaktu kerja.
8. Menjamin tempat kerja yang sehat, bersih, nyaman dan aman sehingga dapat menimbulkan kegembiraan semangat kerja.
9. Memperluas, meningkatkan dan mengamankan produksi industri serta pembangunan.

2.1.3. Kondisi-kondisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dalam berbagai sektor kegiatan dilihat adanya kondisi yang ditinjau dari prestasi kerja dan produktivitas kerja yang tidak menguntungkan. Adapun kondisi-kondisi tersebut sebagai berikut : (Soedjono, 1985 : 5).

1. Kelalaian atau kesalahan tenaga kerja itu sendiri
2. Kurangnya kedisiplinan tenaga kerja dalam mematuhi petunjuk kerja
3. Kecerobohan tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaannya

2.1.4. Sarana / Perlengkapan Untuk Menjaga Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1. Pakaian Kerja

Agar pekerja dapat melaksanakan kerja dengan bebas dan tidak terganggu, harus diciptakan suatu pakaian kerja yang sesuai. Pada umumnya pakaian kerja dipilih yang berwarna agak gelap misalnya abu-abu, coklat, dan biru. Bahkan dipilih yang kuat dengan maksud tidak mudah robek atau rusak. Pakaian kerja harus rapi, ringkas dan cukup melindungi badan dari kotoran kerja, tidak mengganggu gerakan anggota badan, namun juga jangan sampai berlebihan sehingga membahayakan pemakainya.

Untuk seluar panjang diusahakan cukup bagi pemakainya, tidak terlalu panjang sehingga mudah tersangkut atau terlalu pendek sehingga kaki tidak terlindungi. Kancing baju harus lengkap dikancingkan dan kancing yang lepas harus cepat diganti.

2. Tutup Kepala / Topi / Helm

Untuk melindungi kepala digunakan tutup kepala yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dihadapi. Pada prinsipnya rambut yang panjang / gondrong sangat berbahaya, lebih-lebih bila tidak ditutup. Untuk pekerjaan dengan mesin berputar misalnya mesin bor, mesin gergaji kayu dan semacamnya, tutup kepala dipakai untuk mencegah terpuntirnya rambut oleh putaran mesin.

3. Sarung Tangan

Ada bermacam-macam sarung tangan untuk berbagai keperluan. Sarung tangan kain dipergunakan untuk memperkuat pegangan agar tidak meleset atau juga dipakai untuk memegang benda kasar. Sarung tangan abses digunakan untuk melindungi tangan dari bahaya terbakar / api. Sarung tangan karet biasa dipakai untuk melindungi tangan pada pekerjaan yang berhubungan dengan air atau zat-zat kimia.

4. Sabuk Pengaman

Untuk pekerjaan bangunan sering kali seorang pekerja harus naik diatas muka tanah atau sebaliknya, contoh pemasangan instalasi, pekerjaan plesteran, pekerjaan pemasangan batu dan sebagainya. Untuk menjaga apabila pekerja tersebut karena berbagai hal sampai terjatuh, maka mereka diharuskan memakai sabuk pengaman.

5 Alarm / Tabung Pemadam Kebakaran

Alarm biasanya digunakan sebagai tanda peringatan bila terjadi sewaktu dalam proses bekerjanya sebuah mesin atau tanda bahaya terjadinya kecelakaan kerja. Pada umumnya tabung pemadam kebakaran digunakan untuk perlindungan diri dari bahaya kebakaran, namun hal itu tidak dapat dianggap memberikan perlindungan secara lengkap.

2.2. MOTIVASI KERJA

2.2.1. Pengertian Motif dan Motivasi Kerja

Setiap perilaku manusia tentu mempunyai dasar alasan mengapa seseorang bersedia melakukan jenis pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bersedia lebih giat sedang orang yang lain bersedia bekerja biaswa saja tentunya semuanya ini ada dasar alasan yang mendorong yang menyebabkan seseorang bersedia bekerja seperti itu, atau dengan perkataan lain pasti ada motivasinya. Ada penulis yang menyamakan dan ada pula yang membedakan pengertian motivasi dan pengertian motif. Motif sama dengan kata-kata *motive*, dorongan, alasan dan *driving force*.

Menurut M. Munif (1980: 17) Motif adalah tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak dan yang timbul didalam diri manusia bertindak. Dorongan atau rangsangan tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motif tersebut merupakan suatu kekuatan penggerak (*driving force*) yang menggerakkan manusia untuk bertindak baik dengan tujuan tertentu.

Sedangkan motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi yang timbul sebagai proses psikologis yang diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang itu sendiri disebut intrinsik dan faktor yang berasal dari luar yang disebut faktor ekstrinsik. Faktor di dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian sikap pengalaman dan pendidikan atau berbagai harapan cita-cita yang menjangkau ke masa yang akan datang.

Sedangkan faktor luar, dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber bisa karena pengaruh pimpinan atau faktor lain yang sangat kompleks. Tetapi baik faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan.

Rumus : $P = f (m, k, p)$. (Wahjosumidjo, 1987 : 177).

Penjelasan :

P = penampilan atau perilaku yang ditampilkan seseorang karena adanya dorongan.

f = fungsi

m = motivasi

k = kemampuan

p = persepsi

Konsep diatas memberikan maksud :

1. Penampilan (performance) merupakan hasil interaksi atau bertungsinnya antara motivasi (m), kemampuan (k), dan persepsi (p) pada diri seseorang.
2. Orang yang tinggi motivasinya, tetapi rendah kemampuannya, akan menghasilkan penampilan yang rendah pula, begitu pula orang yang kemampuannya rendah dan motivasinya rendah akan melainkan orang yang bernampilan rendah.
3. Penampilan tinggi diperlukan adanya orang yang memiliki motivasi dan kemampuan tinggi.
4. Motivasi bukan satu-satunya faktor yang dapat mempunyai tingkat produktivitas seseorang melainkan masih ada faktor lain yaitu kemampuan dan persepsi, jadi

apabila salah satu faktor rendah maka tingkat produktivitas akan rendah juga walaupun faktor-faktor yang lain tinggi.

Dari semua itu dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi sebagai konsep manajemen dalam kaitannya dengan kehidupan perusahaan untuk berperilaku dalam berbagai tujuan yang telah ditentukan, dengan demikian dalam hubungannya dengan motivasi kerja adalah merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Oleh karena itu motivasi kerja dapat pula disebut pendorong semangat kerja. Besarnya motivasi kerja seseorang tergantung pada besarnya rangsangan yang mendorongnya.

Dari semua uraian diatas dapat disimpulkan bahwa : Motivasi adalah suatu kekuatan penggerak yang mendorong seseorang untuk bertindak. Sedangkan motivasi adalah semangat (incentive) yang menimbulkan motif (M. Manallang, 1985 : 146). Motivasi dapat timbul setelah ada dorongan yang datang dari luar sipelaku. Hal ini sesuai dengan batasan motivasi yaitu sebagai proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan secara efisien.

2.2.2. Macam-macam Teori Motivasi Kerja

a). Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Sesuai dengan pendapat Maslow akan kebutuhan-kebutuhan manusia disusun menurut urutan-urutan kepentingan (hirarkinya) dengan kebutuhan fisiologis berada pada urutan paling bawah kemudian diikuti oleh kebutuhan keselamatan, kebutuhan

kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan yang terakhir aktualisasi diri. Jadi menurut Maslow setiap manusia pada hakekatnya sudah mempunyai urutan-urutan kebutuhan yang berada pada urutan dibawahnya sudah terpenuhi sebelumnya, dengan kata lain seseorang tidak akan berusaha untuk memuaskan kebutuhan yang berada pada tingkat yang lebih tinggi sebelum kebutuhan yang lebih dasar terpenuhi terlebih dahulu. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini, mengenai tingkatan-tingkatan hirarki kebutuhan menurut pandangan Maslow, dan dijelaskan secara lebih rinci kelima kebutuhan dasar yang membentuk hirarki kebutuhan.



Gambar 2.1 : Hirarki Kebutuhan Maslow (Heidjrachman, Suad Husnan, 1989)

Secara lebih rinci kelima kebutuhan dasar yang membentuk hirarki kebutuhan adalah :

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yaitu : kebutuhan seperti rasa lapar, haus, seks, perumahan, tidur dan sebagainya.
2. Kebutuhan Keamanan (*safety needs*), yaitu : kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, ancaman dan perampasan dari pekerjaan.
3. Kebutuhan Sosial (*social needs*), yaitu : kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.
4. Kebutuhan Penghargaan (*esteem needs*), yaitu : kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi dan prestasi.
5. Kebutuhan Aktualisasi diri (*self-actualization needs*), yaitu : kebutuhan pemenuhan diri untuk menggunakan potensi diri, pengembangan diri semaksimal mungkin, ekspresi melakukan apa yang paling cocok, serta menyelesaikan pekerjaan sendiri.

b). Teori Motivasi Dua - Faktor Herzberg

Pada umumnya para karyawan baru cenderung menitikberatkan perhatiannya pada pemuasan tingkat kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan dan keselamatan. Tetapi setelah hal itu terluaskan mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi seperti kebutuhan inisiatif, kreatifitas dan tanggung jawab. Beberapa percobaan penelitian motivasi telah dilakukan yang memperagakan pentingnya tingkat kebutuhan yang lebih tinggi tersebut sebagai motivasi.

Salah satu diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh seorang yang bernama Frederick Herzberg dengan kelompok risetnya "Psychological Service Pittsburgh".

(Sukanto Reksohadiprojo, T. Hani Handoko, 1992:269)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan wawancara terhadap lebih dari dua ratus insinyur dan akuntan, Herzberg dan kawan-kawannya telah menemukan dua kelompok faktor-faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi. Faktor-faktor penyebab kepuasan kerja (job satisfaction) mempunyai pengaruh pendorong bagi prestasi dan semangat kerja dan faktor-faktor penyebab ketidakpuasan kerja (job dissatisfaction) mempunyai pengaruh negatif. Jadi menurut para peneliti membedakan antara yang mereka sebut " motivators " atau pemuas (satisfiers) dan faktor-faktor pemeliharaan (kadang-kadang juga disebut faktor-faktor higienis- hygiene faactors) atau dissatisfiers , dengan menggabungkan kedua istilah tersebut teori yang dikemukakan oleh Herzberg dikenal sebagai motivasi dua faktor atau teori motivasi higienis (Motivation - Hygiene Theory) atau sering disingkat teori M - H .

TABEL 2.1

TEORI DUA FAKTOR HERZBERG

FAKTOR-FAKTOR HIGIENES	MOTIVATORS
<ul style="list-style-type: none"> * Kebijakan & administrasi perusahaan * Gaji * Hubungan antar pribadi penyelia / mandor * Kondisi kerja 	<ul style="list-style-type: none"> * Prestasi * Pengakuan & penghargaan * Tanggung jawab * Promosi / kenaikan pangkat

Sumber : Sukanto Reksohadiprojo, T. Hani Handoko (1983).

Jadi secara ringkas, penemuan Herzberg dan kawan-kawannya adalah bahwa faktor higienes (atau sering disebut juga faktor ekstrinsik) mempengaruhi ketidakpuasan kerja . Faktor higienes membuat individu untuk menghilangkan ketidaksenangan, sedangkan motivasi membuat individu senang dengan pekerjaannya.

Manajer seharusnya memahami faktor apa yang menyebabkan karyawannya senang atau tidak senang bekerja . Anggapan teori motivasi tradisional selalu menyebabkan bahwa upah bentuk insentif lainnya, dan pengembangan hubungan antar pribadi serta kondisi kerja yang akan menaikkan produktivitas, menurunkan absensi karyawan dan perputaran karyawan. Faktor-faktor ini memang tidak dapat menghindarkan ketidakpuasan kerja dan menghindarkan masalah, tetapi tidak akan mampu menimbulkan sikap yang positif, dan hanya menghilangkan sikap negatif . Hanya faktor-faktor motivasi lah yang dapat mengerahkan karyawan untuk melaksanakan keinginan manajer.

e.) Teori Motivasi Poerter dan Lawler

Model Porter dan Lawler merupakan model penggambaran yang dimulai dengan pengamatan bahwa motivasi (usaha / dorongan) tidak sama dengan kepuasan dan prestasi kerja . Motivasi, kepuasan dan prestasi kerja adalah variabel-variabel terpisah dan berhubungan dengan cara yang lain, bukan seperti apa secara tradisional diasumsikan. Poerter dan Lawler mengemukakan usaha atau motivasi tidak secara langsung mengarah ke prestasi kerja.

Tetapi melalui perantara kemampuan / sifat dan persepsi peranan . Satu hal penting dalam model Porter dan Lawler adalah apa yang terjadi selalu setelah prestasi kerja . Jadi, menurut Porter dan Lawler menunjukkan bahwa perlakuan dan pemikiran tradisional prestasi kerja menyebabkan kepuasan . Secara tehluk model pengharapan Porter dan Lawler berjalan sebagai berikut :

(Sukanto ReksHADIPRODJO, T. HANI HANDOKO, 1990:276)

1. Nilai pengharapan yang diharapkan orang dikombinasikan dengan motivasinya.
2. Persepsi orang tersebut tentang usaha probabilitas pencapaian penghargaan.
3. Suatu tingkat usaha tertentu.
4. Kemampuan dan sifat -sifat .
5. Persepsinya mengenai kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapainya.
6. Tingkat prestasi yang disyaratkan untuk memperoleh penghargaan.
7. Penghargaan ekstrinsik dari manajemen bagi pencapaian prestasi yang diinginkan.
8. Persepsi individu mengenai kerdilan atas penghargaan-penghargaan yang diterima.
9. Tingkat kepuasan yang dialami orang tersebut .

d). Teori Keadilan Motivasi Kerja

Teori lain tentang motivasi sebagai hasil dari berbagai penelitian adalah teori keadilan dan ketidakadilan. Teori ini mengemukakan bahwa orang akan selalu cenderung membandingkan antara lain yaitu : (Herbert G Hicks, 1987:335).

1. Masukan-masukan yang mereka berikan pada pekerjaannya dalam bentuk pendidikan, pengalaman, latihan dan usaha .
2. Hasil-hasil (penghargaan-penghargaan) yang mereka terima karyawan lain dengan yang diterima dirinya untuk pekerjaan yang sama.

Keyakinan atas dasar perbandingan tentang adanya ketidakadilan dalam bentuk pembayaran yang kurang atau lebih maka akan mempunyai pengaruh pada perilaku dan pelaksanaan kegiatan. Faktor kunci bagi manajer adalah mengetahui apakah ketidakadilan dirasakan dan bukan apakah ketidakadilan secara nyata ada. Ketidakadilan ini akan ditangani dengan bermacam-macam perilaku yang berbeda, misalnya dengan menurunkan prestasi kerja, mogok kerja, dan minta berhenti.

Bagi manajer teori keadilan memberikan aplikasi bahwa penghargaan sebagai motivasi kerja harus diberikan sesuai yang dirasa adil oleh individu-individu yang bersangkutan. Bila rasio yang diterima orang tidak sama dengan orang lain, dia akan berusaha keras untuk memperbaiki rasio agar diperoleh keadilan. Perjuangan untuk memperbaiki keadilan ini digunakan sebagai penjabaran motivasi kerja. Keluasan motivasi ini ada dalam proporsi langsung terhadap adanya ketidakadilan yang diterima.

2.3 . PRODUKTIVITAS KERJA

2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Secara filosofi terminologi produktivitas kerja karyawan adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa hari ini lebih baik dari hari kemudian dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap demikian membuat seseorang selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan-peningkatan agar lebih dinamis, kreatif, inovatif dan terbuka tetapi juga kritis terhadap ide-ide dan perubahan-perubahan. Terminologi produktivitas serta pengukurannya masih belum ada kesepakatan yang jelas dari para pakar. Berbagai definisi dikemukakan mengenai produktivitas dapat dilihat dari berbagai tekamunya tergantung dari sudut pandang yang digunakan.

Menurut J. Rivanto (1985 : 18) pengertian produktivitas kerja adalah : sikap suatu konsep yang berorientasi pada berproduksi untuk mencapai tujuan barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber daya yang semakin sedikit. Produktivitas dapat diukur sebagai perbandingan antara masukan dan keluaran, dimana masukan sering dibatasi dengan permasalahan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Produktivitas kerja karyawan dapat diukur melalui kerja para karyawannya yang secara efisien dan efektif dalam menggunakan sumber-sumber daya perusahaan (pikiran, waktu, tenaga, ruang dan biaya) untuk mencapai hasil yang tinggi.

Dengan adanya pengertian produktivitas kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu kemampuan dari para karyawan dalam mempergunakan atau memanfaatkan sumber daya perusahaan yang seefisien mungkin sehingga menghasilkan keluaran yang seefisien mungkin pula dan merupakan sikap mental yang memandang optimis bahwa kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini dengan menggunakan sumber-sumber ekonomi secara efektif dan efisien untuk mendapatkan tingkat hasil guna yang tinggi.

2.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut I. Riyanto (1985 : 10), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Pola Kepemimpinan

Sebagai salah satu bentuk dari praktek manajemen ini mempunyai kaitan yang erat sekali dalam menjamin keberhasilan suatu organisasi dalam rangka memelihara produktivitas kerjanya. Hal ini terutama dalam mempengaruhi perilaku anggota organisasinya (karyawan) ke arah pencapaian produktivitas kerja karyawan dengan semaksimal mungkin. Sehingga dengan demikian perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan organisasi diarahkan pada pencapaian produktivitas kerja organisasi, sebagaimana yang dikehendaki oleh pimpinan.

2. Disiplin Kerja

Faktor disiplin kerja dapat mempengaruhi dala pencapaian produktivitas kerja sebagai sikap menghormati dan menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang

berlaku dan sanggup menjalankannya serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan pekerjaan yang diberikan.

3. Tingkat Pendidikan

Faktor ini dapat mempengaruhi tercapainya produktivitas kerja organisasi. Hal ini mengingat tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang buruh. Karena semakin tinggi pendidikan yang dimiliki, maka semakin tinggi resiko pekerjaan yang harus dilakukan. Dan sebaliknya jika pendidikan seorang karyawan itu rendah maka rendah pula resiko yang dilakukan.

4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Hal ini mengingat pentingnya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dalam organisasi guna mencapai produktivitas kerja, selain itu untuk meningkatkan derajat tenaga kerja. Usaha keselamatan dan kesehatan kerja sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja pada karyawan.

5. Motivasi Kerja

Faktor motivasi juga dapat mempengaruhi pencapaian produktivitas kerja karyawan. Hal ini mengingat adanya motivasi kerja itulah yang mendorong seseorang buruh untuk lebih berdaya dan berhasil guna dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

6. Ketrampilan Kerja

Ketrampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam perusahaan ketrampilan karyawan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan sebagainya.

7. Lingkungan dan Iklim Kerja

Disini termasuk hubungan kerja sesama karyawan, dengan pimpinan, suhu diruang kerja dan sebagainya. Hal ini perlu diperhatikan karena sering terjadi seseorang karyawan menjadi enggan bekerja karena situasi kerja yang tidak memadai sehingga produktivitas kerjanya menurun.

8. Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan terorganisasi dengan baik sehingga akan mendukung produktivitas kerja karyawan.

9. Jaminan Sosial

Adanya jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan baik yang berupa jaminan kesehatan maupun keselamatan kerja akan mampu membangkitkan semangat kerja karyawan.

Dari berbagai faktor tersebut diatas maka sesuai dengan tujuan penelitian, penulis hanya membahas faktor yang mempengaruhi produktivitas dari berbagai faktor yang dikaji yaitu : keselamatan, kesehatan dan motivasi kerja.

2 . 4 . PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN DAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Produktivitas kerja karyawan menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang karyawan. Seorang karyawan dikatakan produktif jika mampu menghasilkan keluaran

out put) yang lebih banyak dari karyawan lainnya dalam jangka waktu yang sama.

Dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan tingkat produktivitas kerja karyawan yang lebih maju, salah satu cara menanggulangi masalah ketenagakerjaan adalah adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang menjadi prioritas dalam proses produktivitas kerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja yang menjamin ketenagakerjaan para pekerja serta menjamin penggunaan dan pemanfaatan produksi secara efisien dan efektif, disamping menjamin kelancaran produksi tanpa hambatan berarti, juga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta memasuki era industrialisasi, keselamatan dan kesehatan kerja menjadi perhatian yang serius di dalam menciptakan tenaga kerja yang sehat dan produktif serta aman dari bahaya-bahaya yang timbul dalam lingkungan kerjanya. Hal ini sesuai pandangan Remondang Is Silalahi (1991 : 41), bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan serta produktivitas karyawan.

Karena itulah keselamatan dan kesehatan kerja dapat membudaya apabila dilandasi oleh disiplin dan motivasi kerja dari karyawan. Dengan demikian untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi maka disamping adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja juga ditentukan oleh motivasi yang mempunyai pengaruh yang sangat erat. Hal ini mengingat dengan adanya keselamatan dan kesehatan

kerja serta motivasi kerja itulah yang mendorong seseorang karyawan untuk lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam menjalankan tugas pekerjaan organisasinya.

2.5. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

1. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah : Sarana pendorong untuk mengatasi kecelakaan yang meliputi sarana untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dalam menjalankan tugas pekerjaan yang dibebankan perusahaan kepada karyawan.

Indikatornya :

1. Alat - alat pengaman keselamatan kerja yang tersedia
2. Pemakaian alat perlindungan keselamatan diri dalam bekerja
3. Ada tidaknya pengawasan terhadap keselamatan kerja

2. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah : Sarana untuk mengatasi gangguan terhadap masalah kesehatan kerja, baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental yang dialami oleh karyawan yang sedang melakukan pekerjaan.

Indikatornya :

1. Bagaimana keadaan udara di tempat kerja
2. Pemeriksaan kesehatan dengan sukarela terhadap karyawan secara periodik / berkala *ambil*
3. Bagaimana keadaan penerangan di tempat kerja

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Indikatornya :

1. Alasan apakah yang mendorong untuk bekerja
2. Rangsangan tuntutan adanya kebutuhan materiil
3. Berapa banyak jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungannya

4. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kecepatan karyawan dalam menghasilkan out put yang sebesar-besarnya dengan menggunakan alat yang tersedia.

Indikatornya :

1. Ketepatan waktu dalam memulai suatu pekerjaan
2. Pernah tidaknya mengalami kegagalan atau kesalahan di dalam melakukan pekerjaan
3. Bagaimana hasil produktivitas dari pekerjaan yang telah di capai

2.6. HIPOTESA

Di dalam suatu penelitian yang tujuannya yakni hendak dicapai mengetahui derajat keeratan antara variabel-variabel penelitian, maka perlu dirumuskan hipotesa penelitiannya sehingga akan didapatkan jawaban yang bersifat sementara.

Pengertian hipotesa menurut Sutrisno Hadi (1990:15) adalah dugaan yang mungkin benar, atau mungkin juga salah dapat dipandang sebagai konklusi yang sangat sementara. Dugaan ini akan ditolak jika salah satu diterima dan jika fakta membenarkannya.

Perlunya perumusan hipotesa adalah untuk mendapatkan jawaban sementara atas permasalahan yang disajikan dalam penelitian tetapi jawaban tersebut masih diuji secara statistik. Hipotesa dalam penelitian ini adalah :

- Diduga terdapat pengaruh yang positif antara keselamatan, kesehatan dan motivasi dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marina Indah Semarang.

Dapat digambarkan secara geometrik model sebagai berikut :



Gambar 2.2 : Model Geometrik Hipotesa

Ket :

X1, X2, X3 : Variabel independen atau variabel bebas

Y : Variabel dependen atau variabel tidak bebas

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. SIFAT PENELITIAN

Sifat penelitian yang digunakan dalam pembuatan skripsi ini adalah analisis deskriptif (J. Supranto, 1981 : 68), mengemukakan bahwa metode analisis deskriptif bertujuan untuk menguraikan suatu keadaan atau persoalan, maka memerlukan perencanaan agar uraian tersebut benar-benar mudah mencakup seluruh persoalan dan setiap phasesnya.

3.2. SUMBER DATA

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang dipergunakan untuk mendeskripsikan atau mengukur variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis, diperoleh dari responden melalui kuesioner.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang dipergunakan sebagai instrumen penunjang penelitian / pembahasan diperoleh dari dokumen, majalah, artikel yang biasanya sudah dalam bentuk publikasi.

3.3. POPULASI DAN SAMPEL

Populasi adalah hasil menghitung atau pengukuran mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi pada PT. Jasa Marina Indah Semarang sebanyak 260 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan. Dalam pengambilan sampel ini, penulis menggunakan pedoman yang dipakai oleh Sutrisno Hadi (1987: 82) yang menyatakan bahwa: "Sebenarnya tidaklah ada suatu ketetapan yang mutlak berapa persen (%) suatu sampel harus diambil dari suatu populasi".

3.4. LOKASI PENELITIAN

Pemilihan lokasi penelitian merupakan hal yang sangat penting, karena pemilihan lokasi yang tepat dapat membantu dalam pencapaian tujuan penelitian. Dalam penelitian ini lokasi penelitiannya adalah pada PT. Jasa Marina Indah, Perusahaan ini berlokasi di Jl. Deli no : 21 Tanjung Emas - Semarang.

3.5. METODE PENGAMBILAN SAMPEL

Metode Pengambilan Sampel yang penulis gunakan adalah metode random sampling yang berarti pengambilan sampel secara random atau tanpa pandang bulu atau

pengambilan sampel secara acak. Metode random sampling bertitik tolak pada prinsip-prinsip matematik yang kukuh kerana telah diuji dalam praktek. Penulis mengambil metode random sampling ini kerana penulis ingin sampel secara acak sehingga setiap individu dalam populasi mendapat kesempatan yang sama sebagai sampel.

3.6. METODE PENGUMPULAN DATA

a. Studi Pustaka

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran dan mempelajari literatur secara teoritis tentang pokok permasalahan melalui buku-buku dan artikel ilmiah yang relevan dengan masalah yang diteliti.

b. Studi Lapangan

Penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh data yang ada pengaruhnya dengan keselamatan, kesehatan, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk mendapatkan data tersebut dilakukan dengan cara-cara sebagai berikut :

1. Wawancara

Melakukan dialog secara langsung dengan responden dengan menggunakan daftar pertanyaan, guna mendapatkan data yang ada pengaruhnya dengan keselamatan, kesehatan, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Dokumentasi

Yaitu dengan melihat dan mempelajari dokumen-dokumen atau formulir-formulir yang berpengaruh dengan produktivitas kerja, serta mengcopy dokumen atau formulir tersebut .

3.7. METODE ANALISA DATA

Untuk Memperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka teknik analisa data yang digunakan terdiri atas dua metode pendekatan kualitatif dan pendekatan kuantitatif.

a. Analisa Kualitatif

Adalah suatu analisa yang membahas dan menerangkan hasil penelitian tentang berbagai gejala / keadaan yang memiliki sifat yang sulit untuk digolongkan atau data-data yang tidak berwujud angka.

b. Analisa Kuantitatif

Adalah analisa yang digunakan untuk mengolah data dengan teknik statistik, karena datanya berwujud angka.

Di dalam menentukan score yang akan digunakan untuk mengolah data tersebut, penulis memakai bentuk skala Likert yang merupakan skala untuk menentukan score. Dimana cara pengukurannya dengan menghadapkan seseorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta memberikan jawaban dari alternatif jawaban yang ada, jawaban tersebut sebagai berikut :

Jawaban A , Sangat sesuai dan diberi score 4

Jawaban B , Sesuai dan diberi score 3

Jawaban C , Cukup sesuai dan diberi score 2

Jawaban D , Kurang sesuai dan diberi score 1

Setelah menganalisa data, langkah selanjutnya adalah teknik uji hipotesis. Uji hipotesis ini untuk membuktikan apakah diantara variabel ada pengaruh atau tidak. Hal ini disesuaikan apa yang dikatakan Sutrisno Hadi yaitu : untuk menganalisa suatu pembuktian pertanyaan atau dugaan dalam hipotesa, apakah didukung data empiris atau tidak atau untuk mengukur pengaruh antara variabel-variabel yang ada, maka diperlukan bantuan secara statistik. Pengujian hipotesis pada penelitian ini didasarkan pada variabel-variabel independen / terikat dan dependen / bebas.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa rumus analisis sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui besarnya pengaruh tiga variabel bebas yaitu : X_1 (keselamatan kerja), X_2 (kesehatan kerja), X_3 (motivasi kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Y (produktivitas kerja).

Rumus yang digunakan untuk mencari analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut : (data diolah dengan program SPSS).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_i$$

dimana :

$$Y = \text{Produktivitas kerja karyawan (variabel terikat)}$$

a = Konstanta regresi

b_1 = Koefesien regresi tingkat keselamatan kerja

b_2 = Koefesien regresi tingkat kesehatan kerja

b_3 = Koefesien regresi tingkat motivasi kerja

X_1 = Tingkat keselamatan kerja (variabel bebas)

X_2 = Tingkat kesehatan kerja (variabel bebas)

X_3 = Tingkat motivasi kerja (variabel bebas)

e_i = variabel pengganggu

Dari rumus diatas a dapat dicari dengan :

$$a = Y - b_1 X_1 - b_2 X_2 - b_3 X_3$$

Dengan persamaan sebagai berikut :

$$\sum Y^2 = \sum Y^2 - nY^2$$

$$\sum X_1^2 = \sum X_1^2 - n X_1^2$$

$$\sum X_2^2 = \sum X_2^2 - n X_2^2$$

$$\sum X_3^2 = \sum X_3^2 - n X_3^2$$

$$\sum Y X_1 = \sum Y X_1 - nY X_1$$

$$\sum Y X_2 = \sum Y X_2 - nY X_2$$

$$\sum Y X_3 = \sum Y X_3 - nY X_3$$

$$\sum X_1 X_2 = \sum X_1 X_2 - nX_1 X_2$$

$$\sum X_2 X_3 = \sum X_2 X_3 - nX_2 X_3$$

Sedangkan untuk mencari tiap masing-masing koefesiesn regresi (b_1, b_2, b_3) digunakan metode kuadrat terkecil dengan rumus :

$$\Sigma Y = na + \Sigma X_1 b_1 + \Sigma X_2 b_2 + \Sigma X_3 b_3$$

$$\Sigma Y b_1 = \Sigma X_1 a + \Sigma X_1^2 b_1 + \Sigma X_1 X_2 b_2 + \Sigma X_1 X_3 b_3$$

$$\Sigma Y b_2 = \Sigma X_2 a + \Sigma X_1 X_2 b_1 + \Sigma X_2^2 b_2 + \Sigma X_2 X_3 b_3$$

$$\Sigma Y b_3 = \Sigma X_3 a + \Sigma X_1 X_3 b_1 + \Sigma X_2 X_3 b_2 + \Sigma X_3^2 b_3$$

2. Uji - f statistik

Penelitian ini menggunakan uji-f statistik untuk menguji hipotesis antara keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara bersama-sama atau secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Pengujian hipotesis ini dilaksanakan sebagai berikut :

a . Menentukan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1)

H_0 : $\beta = 0$, berarti variabel bebas secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel terikat .

H_1 : $\beta \neq 0$, berarti variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat .

b . Menghitung f_{hitung} dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

di mana :

R^2 = explained sum - squared

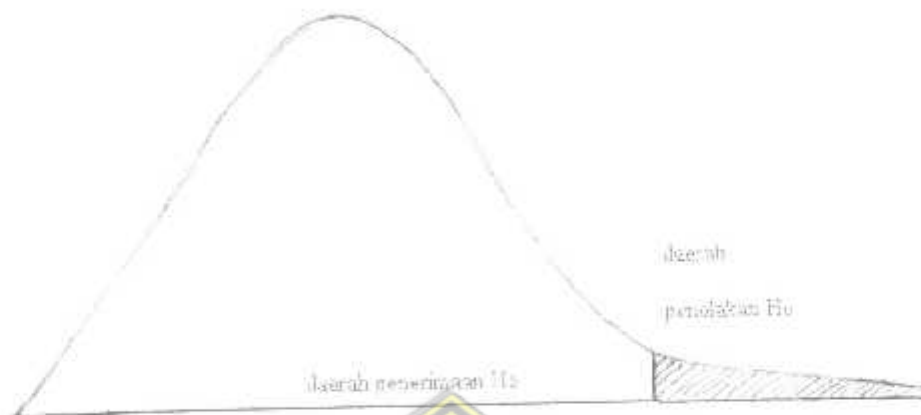
$(1 - R^2)$ = residual sum - square

n = jumlah sampel / observasi

k = jumlah variabel

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Taraf kepercayaan / level of significance (α) = 0,05
2. Derajat kebebasan = $(n - 2)$
3. Apabila nilai $f_{hitung} >$ nilai f_{tabel} maka hipotesis H_0 ditolak atau dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat . Karena dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *microstat*, maka keberartian variabel-variabel bebas secara simultan dapat ditentukan dengan membandingkan probabilitas kesalahan dengan *level of significance*-nya. Secara simultan, seluruh variabel bebas dikatakan signifikan dalam menjelaskan perubahan variabel terikat apabila probabilitasnya kesalahannya lebih kecil daripada *level of significance*-nya ($\alpha = 0,05$), sebaliknya dikatakan tidak signifikan apabila probabilitas kesalahannya lebih besar daripada *level of significance*-nya ($\alpha = 0,05$). Tetapi jika $f_{hitung} <$ f_{tabel} maka hipotesis diterima atau dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel terikat .



Gambar 3.1 Model Diagram F test

3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh fluktuasi variabel X_1 (keselamatan kerja), X_2 (kesehatan kerja), X_3 (motivasi kerja) terhadap variabel Y (produktivitas kerja).

Dapat dicari dengan rumus :

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

Keterangan :

FR = Koefisien determinasi

R = Regresi berganda

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN

PT. Jasa Marina Indah didirikan pada tanggal 7 Pebruari 1977, berdasarkan akte notaris No. 4 Tanakan di Jakarta, Jalan Tiang Bendera B-2 Jakarta Barat sebagai kantor pusat dan tanggal 5 Juli 1992 berpindah kantor di ATD Plaza Suite 802, Jalan MH Thamrin kav.3 Jakarta

Pada awal berdirinya PT. Jasa Marina Indah adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang perkapalan yaitu, reparasi kapal dan pembangunan kapal baru. Pada tanggal 11 Juli 1981, PT. Jasa Marina Indah membuka kantor cabang di Jawa Tengah yaitu di kota Semarang, Jalan Deli No. 21 Tanjung Emas. PT. Jasa Marina Indah cabang Semarang sudah membangun dock kering yang diresmikan pada tanggal 21 Desember 1981 oleh Gubernur Jawa Tengah yang pada saat itu di jabat oleh Bapak Soepardjo Rustam. Dock kering tersebut digunakan untuk memperbaiki atau reparasi kapal (graving dock) dengan ukuran 90 x 16 x 2 meter yang mempunyai kapasitas 2000 DWT.

Selanjutnya dalam perkembangannya PT. Jasa Marina Indah cabang Semarang memperbesar dock kering, sehingga dock kering yang ada pada saat ini menjadi 110 x 20 x 7 meter dengan kapasitas 8000 DWT. Selain membangun dock kering, PT. Jasa Marina Indah cabang Semarang juga membangun sebuah building berth

yaitu tempat untuk merakit bagian-bagian blok yang terpisah sehingga menjadi sebuah blok atau kapal baru, dengan ukuran 112 x 12 meter yang mempunyai kapasitas 7.000 DWT. Dalam perkembangannya PT. Jasa Marina sudah cabang Semarang sejak tahun 1958 telah berhasil menjalin hubungan kerja sama dengan ahli teknologi Jurong Ship Yard, L. Id Singapura dan Akusaka Diesel Engine Jepang serta beberapa perguruan tinggi baik di dalam maupun luar negeri.

4.2. LOKASI PERUSAHAAN

Perusahaan PT. Jasa Marina sudah cabang Semarang terletak di Jalan Deli No. 21 Tanjung Emas. Perusahaan ini sudah memiliki 2 buah galangan yaitu, galangan JMI unit I berlokasi di Jl. Deli No. 21 khusus reparasi kapal tua galangan JMI unit II yang berlokasi di Jl. Yos Sudarso, galangan ini khusus pembangunan kapal baru (Ship Yard). Lokasi ini dipilih PT. Jasa Marina sudah karena letaknya yang strategis dan didukung beberapa faktor yang menguntungkan.

1. Lokasi perusahaannya dekat dengan Pelabuhan Tanjung Emas ± 1 km antara perusahaan dengan pelabuhan, dan berhubungan langsung dengan laut sehingga mudah untuk mengoperasikan pekerjanya.
2. Lokasinya dapat dijangkau oleh para karyawannya, karena sudah terdapat sarana transportasi yang menuju ke lokasi.
3. Letak perusahaannya jauh dari pemukiman perumahan penduduk, sehingga tidak mengganggu keresahan penduduk.

4.3. BENTUK PERUSAHAAN

Perusahaan Jasa Marina Indah merupakan suatu perusahaan yang berbadan hukum PT (Perseroan Terbatas). Perusahaan ini adalah kumpulan orang-orang yang diberi hak dan diakui oleh hukum untuk mencapai suatu tujuan tertentu, dan yang memimpin perusahaan adalah Dewan Direksi yang dipilih oleh para pemilik saham. Dewan Direksi ini selanjutnya memilih pimpinan yang bertanggung jawab atas manajemen sehari-hari.

Adapun pengertian PT (Perseroan Terbatas) adalah : Suatu lembaga perusahaan yang di dirikan dan dijalankan oleh perseorangan (swasta) melalui proses hukum yang membagi miliknya dalam bentuk saham (stock) yang dikeluarkan oleh perusahaan tersebut dan tujuan akhir dari kegiatannya adalah memperoleh laba. (Hiedjrachman Ranu Pandojo, Sukanto Reksohadiprojo, 1982 : 78).

4.4. STURKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN

Suatu struktur organisasi yang baik dapat menimbulkan suasana di mana baik keputusan pribadi maupun keputusan golongan dapat terlaksana, juga dapat menolong kerjasama dengan meningkatkan moral dimana orang mempunyai kesenangan dalam bekerja dan seluruh golongan bergerak kearah tujuan yang ingin dicapai.

Pengertian organisasi adalah : Kegiatan dalam suatu aktivitas pekerjaan guna melaksanakan rencana yang telah dibuat sebelumnya serta mengkoordinasikan dan menentukan hubungan tugas yang telah diperinci untuk lebih mempermudah pelaksanaan

yang telah ditentukan sebelumnya. (Miftah Thoha, 1983 : 2).

Adapun sistem struktur organisasi yang kita kenal menurut Miftah Thoha (1983) adalah sebagai berikut :

1. Sistem Organisasi Garis

Adalah suatu sistem organisasi di mana usaha pengendalian dalam pengawasan kekuasaan dari manajemen (Generak Manager) ke bawah melalui bermacam-macam bagian sampai pada tingkat kekuasaan atau tanggung jawab yang terendah, jadi ada garis ke atas ke bawah. Adapun struktur organisasinya dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini :



Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Garis (Miftah Thoha, 1983)

2. Organisasi Fungsional

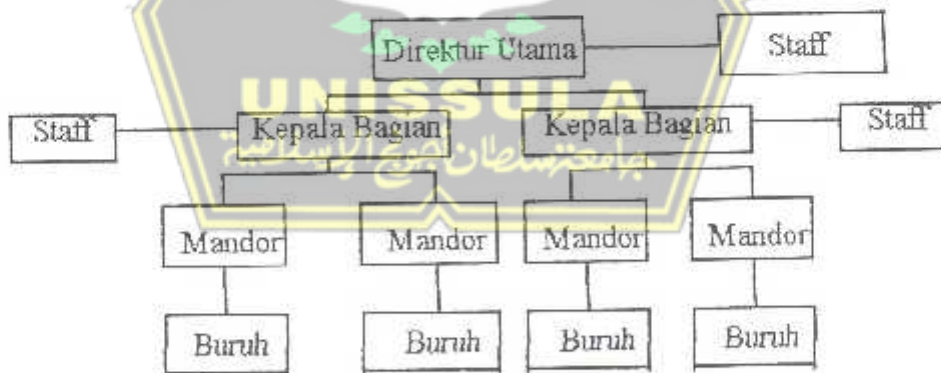
Adalah suatu sistem organisasi di mana kekuasaan dilimpahkan kepada para ahli dalam suatu fungsi tertentu. Adapun struktur organisasinya dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut ini :



Gambar 4.2 : Struktur Organisasi Fungsional (Miftah Thoha, 1983)

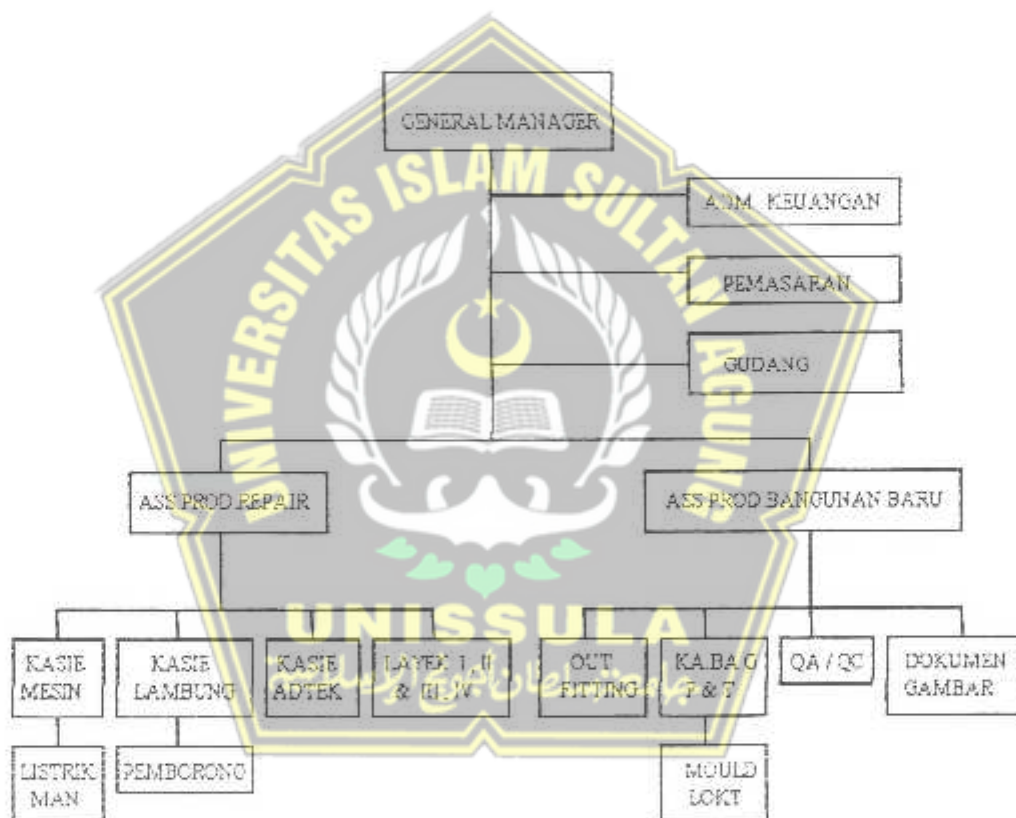
3. Sistem Organisasi Garis dan Staff

Yaitu merupakan kombinasi dari organisasi garis dan staff (spesialis) yang tugasnya memberikan nasehat-nasehat. Adapun struktur organisasinya dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut ini :



Gambar 4.3 : Struktur Organisasi Garis dan Staff (Miftah Thoha, 1983)

Setelah mengetahui bentuk-bentuk sistem struktur organisasi diatas tersebut, maka bentuk struktur organisasi yang paling sesuai dengan bentuk struktur organisasi pada PT. Jasa Marina Indah adalah sistem struktur organisasi garis. Dimana seorang bawahan mempunyai tanggung jawab langsung pada seorang atasan. Struktur organisasi PT. Jasa Marina Indah tersebut dapat dilihat pada gambar 4.4 berikut ini :



Gambar 4.4 : Struktur Organisasi PT. Jasa Marina Indah Cabang Semarang

Adapun tugas dan tanggung jawab dari setiap masing-masing jabatan menurut struktur organisasi PT. Jasa Marina Indah Cabang Semarang adalah sebagai berikut :

1. General Manager dijabat oleh H. Ir. Sjafari, merupakan penanggung jawab tertinggi dan mempunyai kekuasaan tertinggi dalam mengelola jalannya perusahaan, sebagai koordinator para bawahannya, pengambil keputusan atas semua permasalahan dan mengambil kebijaksanaan tertinggi atas perusahaan di cabang Semarang, serta bertanggung jawab kepada Dewan Direksi yang ada di kantor pusat.
2. Administrasi Keuangan dijabat oleh Daroni, bertugas mengelola administrasi keuangan perusahaan sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditetapkan dan bertanggung jawab kepada General Manager.
3. Pemasaran dijabat oleh Sunawan Ham, bertugas melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan pengadaan, pembelian dan penyewaan baik untuk kapal repair maupun kapal baru dan bertanggung jawab kepada General Manager.
4. Gudang dijabat oleh Zainal, bertugas mengadakan kebutuhan tentang masalah pengadaan barang baik untuk barang masuk maupun barang keluar. Bertanggung jawab kepada General Manager.
5. Ass. Prod. Repair dijabat oleh Hartono A. Bertugas melaksanakan kegiatan dan pekerjaan yang berhubungan dengan masalah-masalah reparasi perkapalan di dalam dock. Bertanggung jawab langsung kepada General Manager. Asisten Produksi Repair membawahi beberapa bagian antara lain :

- a) Kasie Mesin dijabat oleh Santoso BQ, Akt, bertugas sebagai kepala seksi mesin kapal yang menangani mesin kapal reparasi dan mesin kapal baru. Kasie Mesin dibantu oleh seorang Listrik Man, yang bertugas menangani masalah kelistrikan / elektro kapal.
- b) Kasie Lambung dijabat oleh Budi, Akt, mempunyai tugas mengadakan kegiatan tentang masalah lambung kapal. Tugas ini dibantu oleh seorang pemborong untuk mengerjakannya, yang dikerjakan oleh Sartono.
- c) Kasie Administrasi Teknik dijabat oleh VH, Edi, P, Akt, bertugas mengurus surat-surat kapal yang sedang di dock dan pencatatan masalah teknik.
- d) Layek (Kepala Proyek), bertugas melaksanakan kegiatan yang berhubungan dengan kapal yang akan dikerjakan. Layek ini dibagi menjadi Layek I Bambang S, Layek II Muji B, Layek III Imaru P, dan Layek IV Yudho SE.
6. Ass. Prod. Bangunan Baru dijabat oleh Suharto, bertugas sebagai tanggung jawab atas pekerjaan bangunan kapal baru dan bertanggung jawab kepada General Manager. Assisten Produksi Bangunan Baru membawahi beberapa bagian yaitu :
- a) Bagian Out Fitting, bertugas melakukan penyelesaian akhir terhadap masalah perpipaan dan instalasinya.
- b) Ka. Bag. P & T, merupakan perencanaan dan teknik yang bertugas melakukan perancangan dan penggambaran. Tugas ini dibantu oleh bagian Mould Lekt yaitu memperjelas dan memperbesar gambar pada lantai dan skala gambar.

- e) QA / QC, bertugas sebagai pengecekan akhir dan mengontrol kembali bagian yang sudah digambar.
- d) Dokumen Gambar, bertugas mengurus dan mengumpulkan surat / dokumen dan bukti yang otentik yang berkaitan dengan bangunan kapal.

4 . 5 . FASILITAS-FASILITAS GALANGAN PT. JASA MARINA INDAH CABANG SEMARANG

Untuk mengoperasionalkan secara maksimal suatu perusahaan dengan hanya menggunakan sumber daya manusia tidaklah cukup, oleh karena itu perlu adanya sarana dan prasarana yang akan menunjang jalannya / terjalanya suatu perusahaan. Demikian halnya dengan PT. Jasa Marina Indah cabang Semarang harus dilengkapi sarana dan prasarana penunjang.

PT. Jasa Marina Indah cabang Semarang sampai saat ini memiliki 2 buah galangan yaitu galangan JMI Unit I yang berlokasi di Jl. Deli No. 21 khusus reparasi kapal dan galangan JMI Unit II berlokasi di Jl. Yos Sudarso, khusus pembangunan kapal baru (Ship Yard). Adapun fasilitas-fasilitas galangan yang dimiliki oleh PT. Jasa Marina Indah cabang Semarang adalah :

1. Graving Dock (Dok Kolam / Dok Kali)

Graving Dock adalah bangunan dari beton bertulang yang agak menjorok ke darat dan berlubang-lubang dengan 1-2 di bagian bagian atasnya? pinda ke atas yang berbentuk paku-paku sehingga graving dock dapat dinaikkan. Graving Dock yang

dimiliki oleh PT. Jasa Marina Indah Unit I ada satu buah dan mempunyai ukuran sebagai berikut :

Panjang	: 110 meter
Lebar	: 20 meter
Tinggi/kedalaman	: 7,0 meter
Kapasitas	: 8000 DWT

Sedangkan di JMI Unit II direncanakan dibangun Craving Dock dengan ukuran :

Panjang	: 135 meter
Lebar	: 35 meter
Tinggi/kedalaman	: 8,4 meter
Kapasitas	: 35.000 DWT

Craving Dock yang dimiliki oleh PT. Jasa Marina Indah mempunyai peralatan sebagai berikut :

1. Kamp (Valve) untuk pemasukan air
2. Pompa penegasap untuk mengeluarkan / mengeringkan kolam.
3. Bolder - bolder untuk mengikat kapal
4. Winch untuk menarik kapal.

2. Building Berth (Landasan Pembangunan Kapal)

Building Berth adalah suatu landasan pembangunan kapal yang berbentuk miring dimana kapal yang dibangun di atasnya. Sedangkan posisi buritan kapal diletakan lebih dekat dengan water front. Building Berth yang dimiliki PT. Jasa Marina Indah

cabang Semarang ada 2 buah, namun sekarang yang berfungsi hanya di JMI Unit II dengan ukuran :

Panjang	: 190 meter
Lebar	: 42 meter
Kapasitas	: 30.000 DWT

3. Mould loff (Lantai Gambar)

Mould Loff adalah tempat yang dipakai untuk memindahkan gambar dari bagian perencanaan dengan skala 1 : 1 (skala sebenarnya), selain itu juga dipergunakan untuk menggambar konstruksi-konstruksi lainnya. Mould Loff yang dimiliki oleh PT. Jasa Marga Indah di Unit I dengan ukuran 30 x 30 meter.

4. Computerize Cutting Machine (Mesin Potong Otomatis)

Mesin potong otomatis adalah alat yang digunakan untuk memotong pelat secara otomatis. PT. JMI Unit II telah memiliki mesin potong otomatis ini dan alat ini bekerja normal pada ketebalan > 50 mm. Adapun cara pengoperasian alat ini adalah dengan memasukan disket yang berisi gambar-gambar konstruksi yang akan dipotong, lalu operator memberi perintah kepada komputer tersebut untuk selanjutnya mesin akan bekerja secara otomatis.

5. Bengkel Pelat

Pelat-pelat akan mengalami pekerjaan selanjutnya setelah diadakan penandaan-penandaan (marking), pada pelat tersebut biasanya dikerjakan pada bengkel pelat. Bengkel pelat tersebut dipergunakan untuk pekerjaan cutting atau

pemotongan, dan bengkel pelat yang dimiliki PT. JMI terletak di JMI Unit II. Adapun fasilitas yang dimiliki oleh bengkel pelat antara lain :

1. Mesin Bor, digunakan untuk melubangi material.
2. Mesin Bending, digunakan untuk membentuk pelat menjadi bentuk yang diinginkan.
3. Mesin Gerinda, digunakan untuk menghaluskan material.
4. Mesin Pemotong (brandel las), digunakan untuk memotong material.

6. Bengkel Mesin

Bengkel mesin digunakan dalam kegiatan reparasi material / bahan yang berhubungan dengan bidang mesin, misalnya perbaikan baut-baut, pengukuran poros baling-baling, dll. Dimensi bengkel mesin yang ada di PT. JMI Unit I 30 x 20 meter dan dilengkapi dengan:

- * 2 buah fork lift merek toyota berkapasitas 5 ton
- * 2 buah crane mobil merek toshiba berkapasitas 20 ton
- * sebuah tower crane berkapasitas 15 ton
- * sebuah over head travelling crane berkapasitas 28 ton

4.6. LAY OUT GALANGAN PT. JASA MARINA INDAH

Galangan PT. Jasa Marina Indah Cabang Semarang berada di kawasan Pelabuhan Tanjung Emas Semarang, dan Lay Out Galangan yang sudah ada hanya di JMI Unit I. Adapun bentuk gambar dari Lay Out sebagai berikut :



UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
Jember
Jember, Indonesia
1999
www.unissula.ac.id

UNISSULA

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
Jember
Jember, Indonesia
1999
www.unissula.ac.id

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG	UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG	UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG	UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG	UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG	UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG	UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG	UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG	UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG	UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG	UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG	UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG	UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

BAB V

ANALISA DATA

5.1. IDENTITAS RESPONDEN

Pada bagian ini penulis akan menjelaskan mengenai identitas dari masing-masing responden yang akan diselidiki. Seperti yang telah dikemukakan bahwa besarnya sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan bagian produksi pada PT. Jasa Marina Indah Semarang. Adapun data mengenai identitas responden sebagai berikut :

1. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 5.1
Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan Responden	Jumlah	Prosentase
1	SD	-	-
2	SLP	-	-
3	SMK	35	87,5
4	D1	-	-
5	D2	-	-
6	D3	5	12,5
7	S1	-	-
	Jumlah	40	100

Sumber : data primer yang sudah diolah

Dari tabel 5.1 terlihat bahwa tingkat pendidikan responden yang paling banyak adalah berasal dari lulusan SMK berjumlah 35 orang (87,5 %), dan responden yang

pendidikannya D3 yaitu hanya 5 orang (12,5 %). Sesuai prosentase tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Jasa Marina Indah Semarang rata-rata lulusan dari SMK, khususnya dari SMK Perkapalan, artinya perusahaan membutuhkan karyawan yang siap pakai dan sesuai dengan bidangnya, sehingga produktivitas kerja dapat dicapai

2. Status Perkawinan Responden

Tabel 5.2

Status Perkawinan Responden

No	Status Perkawinan	Jumlah	Prosentase
1	Sudah menikah	7	17,5
2	Belum menikah	33	82,5
	Jumlah	40	100

Sumber : data primer yang sudah diolah

Dari tabel 5.2 terlihat bahwa tingkat status perkawinan responden yang belum menikah adalah sebesar 33 orang (82,5 %), dan yang sudah menikah sebanyak 7 orang (17,5 %). Sesuai prosentase tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat status perkawinan karyawan pada PT. Jasa Marina Indah Semarang masih banyak yang belum menikah, artinya mereka masih ingin hidup sendiri dan ingin mendapatkan sesuatu dari hasil pekerjaannya, sehingga produktivitas kerja dapat dicapai.

3. Umur Responden

Tabel 5.3
Umur Responden

No	Umur Responden	Jumlah	Prosentase
1	20 - 25	30	75
2	26 - 30	10	25
3	31 - 35	-	-
	Jumlah	40	100

Sumber : data primer yang sudah diolah

Dari tabel 5.3 terlihat bahwa umur responden semuanya berasal dari kelompok usia muda, yaitu responden yang berumur antara 20 - 25 tahun sebanyak 30 orang (75 %) dan responden yang berumur antara 26 - 30 tahun sebanyak 10 orang (25 %). Sesuai prosentase tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan PT. Jasa Marina Indah Semarang adalah karyawan dalam tingkat usia produktif, artinya dengan tenaga kerja yang produktif akan memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

4. Agama Responden

Tabel 5.4
Agama Responden

No	Agama Responden	Jumlah	Prosentase
1	Islam	37	92,5
2	Kristen	2	5
3	Katolik	1	2,5
	Jumlah	40	100

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Dari tabel 5.4 terlihat bahwa responden yang menganut Agama Islam yaitu sebanyak 37 orang (92,5 %), sedangkan sisanya menganut Agama Kristen yaitu 2 orang (5 %), dan Agama Katolik hanya 1 orang (2,5 %). Dari prosentase tersebut dapat disimpulkan bahwa agama yang paling banyak dipeluk oleh responden adalah agama Islam.

5.2. DISKRIPSI VARIABEL

Diskripsi variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas (Independen) terbagi dalam tiga variabel yaitu, variabel keselamatan kerja dengan notasi X_1 , variabel kesehatan kerja dengan notasi X_2 , dan variabel motivasi kerja dengan notasi X_3 . Sedangkan variabel tidak bebas (Dependen) yaitu variabel produktivitas kerja dengan notasi Y .

Dalam variabel keselamatan kerja yang akan penulis ukur adalah tersedianya alat-alat pengaman keselamatan kerja, pemakaian alat perlindungan untuk keselamatan diri dalam bekerja, dan pengawasan keselamatan kerja terhadap karyawan. Variabel kesehatan kerja yang akan diukur adalah keadaan udara ditempat kerja, pemeriksaan kesehatan terhadap karyawan dengan sukarela secara periodik, dan keadaan penerangan di tempat kerja. Variabel motivasi kerja yang akan diukur adalah alasan-alasan yang mendorong seseorang untuk bekerja, tuntutan adanya kebutuhan materiil (makan, pakaian, dan perumahan), dan jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan. Sedangkan produktivitas kerja yang akan diukur adalah ketepatan waktu

dalam memulai pekerjaan, pernah atau tidak mengalami suatu kegagalan dalam bekerja, dan hasil produktivitas dari pekerjaan yang telah dicapai.

5.2.1. KESELAMATAN KERJA

Data keselamatan kerja yang akan diukur adalah sebagai berikut :

1. Alat-alat Pengaman Keselamatan Kerja

Alat-alat pengaman keselamatan kerja (pakaian kerja, topi/helm, kaos tangan dll) merupakan bagian dari keselamatan kerja dan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Tanggapan responden terhadap alat-alat pengaman keselamatan kerja dapat dilihat pada tabel 5.5 :

Tabel 5.5
Tersedianya Alat-alat Pengaman Keselamatan Kerja
PT. Jasa Marina Indah Semarang

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
A	Sangat banyak	21	52,5 %
B	Banyak	12	30 %
C	Cukup banyak	5	12,5 %
D	Kurang banyak	2	5
	Jumlah	40	100

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Dari tabel 5.5 terlihat bahwa responden sebanyak 21 orang (52,5 %) menyatakan sangat banyak alat-alat pengaman keselamatan kerja yang tersedia, sedangkan yang menyatakan banyak 12 orang (30 %) dan cukup banyak hanya 5 orang (12,5 %). Sesuai prosentase tersebut dapat disimpulkan bahwa PT. Jasa Marina Indah

sudah menyediakan sarana alat-alat pengaman keselamatan kerja untuk para karyawannya, artinya dengan adanya sarana alat pengaman keselamatan kerja karyawan akan terlindungi dari kecelakaan yang diakibatkan menjalankan mesin-mesin dalam bekerja, sehingga konsentrasi dalam bekerja tidak terganggu dan produktivitas kerja dapat dicapai.

2. Pemakaian Alat Perlindungan Keselamatan Diri Dalam Bekerja

Pemakaian alat perlindungan dalam bekerja akan menjaga keselamatan diri bagi karyawan, sehingga resiko terjadinya kecelakaan kerja dapat dihindari. Tanggapan responden terhadap pemakaian alat perlindungan untuk keselamatan diri dapat dilihat pada tabel 5.6 :

Tabel 5.6
Pemakaian Alat Perlindungan Keselamatan Diri
PT. Jasa Marina Indah Semarang

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
A	Selalu memakai	20	50 %
B	Memakai	12	30 %
C	Jarang memakai	7	17,5 %
D	Tidak memakai	1	2,5 %
	Jumlah	40	100

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Dari tabel 5.6 terlihat bahwa responden yang menyatakan selalu memakai alat perlindungan keselamatan diri dalam bekerja yaitu sebanyak 20 orang (50 %), dan yang menyatakan memakai sebanyak 12 orang (30%), sedangkan yang menyatakan tidak

memakai hanya 1 orang (2,5%). Sesuai prosentase tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Jasa Marina Indah selalu memakai alat perlindungan diri di dalam setiap bekerja, artinya kecelakaan yang diakibatkan menjalankan mesin-mesin dalam bekerja dapat dihindari dan karyawan merasa benar-benar terlindungi dari rasa takut yang akan berakibat tidak konsentrasi dalam bekerja. Bila konsentrasi tidak terjaga akan berakibat menurunnya produktivitas kerja karyawan.

3. Pengawasan Keselamatan Kerja

Pengawasan keselamatan kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan bertujuan untuk mencegah terjadinya resiko kecelakaan kerja dan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Tanggapan responden terhadap pengawasan keselamatan kerja dapat dilihat pada tabel 5.7 :

Tabel 5.7
Pengawasan Keselamatan Kerja
PT. Jasa Marina Indah Semarang

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
A	Selalu ada	23	57,5 %
B	Ada	13	32,5 %
C	Jarang ada	2	5 %
D	Tidak ada	2	5 %
	Jumlah	40	100

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Dari tabel 5.7 terlihat bahwa responden yang menyatakan selalu ada pengawasan keselamatan kerja yaitu sebesar 23 orang (57,5 %), dan yang menyatakan

tidak ada lebih kecil yaitu hanya 2 orang (5 %). Sesuai prosentase tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pengawasan keselamatan kerja yang dilakukan PT. Jasa Marina Indah Semarang, berarti perusahaan sangat besar perhatiannya terhadap keselamatan karyawannya, sehingga karyawan akan merasa aman dalam bekerja dan produktivitas kerja dapat dicapai.

5.2.2. KESEHATAN KERJA

Data kesehatan kerja yang akan diukur adalah sebagai berikut :

1. Keadaan Udara di Tempat Kerja

Keadaan udara yang baik dan segar dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Tanggapan responden mengenai keadaan udara di tempat kerjanya dapat dilihat pada tabel 5.8 :

Tabel 5.8
Keadaan Udara di Tempat Kerja
PT. Jasa Marina Indah Semarang

No	keterangan	Jumlah	Prosentase
A	Sangat segar	21	52,5 %
B	Segar	12	30 %
C	Cukup segar	4	10 %
D	Kurang segar	3	7,5 %
	Jumlah	40	100

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Dari tabel 5.8 terlihat bahwa keadaan udara tempat kerja yang menyatakan sangat segar berjumlah 21 orang (52,5 %), dan yang menyatakan kurang segar

jumlahnya lebih kecil yaitu 3 orang (7,5 %). Sesuai prosentase tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaturan keadaan udara pada PT. Jasa Marina Indah Semarang sudah baik, artinya dengan keadaan udara yang sudah baik karyawan dalam bekerja tidak akan cepat merasa letih, capai, stres, dan kesehatan tidak terganggu. Sehingga produktivitas kerja dapat dicapai.

2. Pemeriksaan Kesehatan Karyawan

Pemeriksaan kesehatan terhadap karyawan yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk mengetahui keadaan kondisi kesehatan karyawan baik fisik maupun mental karena akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Tanggapan responden mengenai pemeriksaan kesehatan terhadap karyawan dapat dilihat pada tabel 5.9 :

Tabel 5.9

Pemeriksaan Kesehatan Karyawan
Secara Sukarela dan Periodik
PT. Jasa Marina Indah Semarang

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
A	Selalu ada	17	42,5 %
B	Ada	15	37,5 %
C	Jarang ada	4	10 %
D	Tidak ada	4	10 %
	Jumlah	40	100

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Dari tabel 5.9 terlihat bahwa pemeriksaan kesehatan terhadap karyawan yang menyatakan selalu ada berjumlah 17 orang (42,5 %) dan yang menyatakan tidak ada lebih kecil yaitu 4 orang (10 %). Sesuai prosentase tersebut dapat disimpulkan bahwa PT. Jasa Marina Indah Semarang sangat memperhatikan kondisi kesehatan karyawannya, artinya dengan adanya pemeriksaan kesehatan terhadap karyawan maka gangguan masalah kesehatan fisik dan mental dapat diatasi, sehingga karyawan bekerja benar-benar dalam keadaan kondisi prima dan produktivitas kerja dapat dicapai.

3. Keadaan Penerangan di Tempat Kerja

Penerangan merupakan salah satu bagian dari kesehatan kerja dan akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Tanggapan responden terhadap keadaan penerangan tempat kerja dapat dilihat pada tabel 5.10 di bawah ini :

Tabel 5.10

Keadaan Penerangan di Tempat Kerja
PT. Jasa Marina Indah Semarang

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
A	Memenuhi	21	52,5 %
B	Cukup memenuhi	12	30 %
C	Kurang memenuhi	4	10 %
D	Tidak memenuhi	3	7,5 %
	Jumlah	40	100

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Dari tabel 5.10 terlihat bahwa keadaan penerangan tempat kerja yang menyatakan memenuhi berjumlah 21 responden (52,5 %), dan yang menyatakan tidak

memenuhi lebih sedikit yaitu 3 responden (7,5 %). Sesuai prosentase tersebut dapat disimpulkan bahwa keadaan penerangan tempat kerja PT. JMI Semarang sudah baik dan memenuhi syarat standar penerangan yang layak bagi perusahaan, artinya dengan keadaan penerangan yang baik maka aktivitas produksi dapat berjalan dengan baik pula, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja

5.2.3. MOTIVASI KERJA

Data motivasi kerja yang akan diukur adalah sebagai berikut :

1. Alasan Untuk Bekerja

Alasan - alasan tersebut merupakan salah satu bagian dari motivasi kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Tanggapan responden terhadap alasan-alasan tersebut dapat dilihat pada tabel 5.11 di bawah ini :

Tabel 5.11

Alasan-alasan Yang Mendorong Seseorang Untuk Bekerja
PT. Jasa Marina Indah Semarang

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
A	Mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan	15	37,5 %
B	Adanya jaminan sosial yang cukup baik	10	25 %
C	Upah / gaji yang memadai	8	20 %
D	Dekat dengan tempat kerja	7	17,5 %
	Jumlah	40	100

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Dari tabel 5.11 terlihat bahwa yang menyatakan alasan untuk bekerja mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan adalah yang paling besar yaitu sebanyak 15 responden (37,5 %), sedangkan yang menyatakan paling sedikit adalah yang dekat dengan tempat tinggal yaitu sebanyak 7 responden (17,5 %). Sesuai prosentase tersebut dapat disimpulkan bahwa mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhannya terutama kebutuhan sehari-hari, dengan demikian timbul motivasi dalam diri mereka untuk bekerja dan produktivitas kerja dapat dicapai.

2. Tuntutan Adanya Kebutuhan Materiil

Tuntutan adanya kebutuhan materiil (makan, pakain, perumahan) adalah merupakan bagian dari motivasi kerja sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan. Tanggapan responden mengenai tuntutan adanya kebutuhan materiil dapat dilihat pada tabel 5.12 :

Tabel 5.12
Tuntutan Adanya Kebutuhan Materiil
PT. Jasa Marina Indah

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
A	Sangat tinggi	12	30 %
B	Tinggi	16	40 %
C	Sedang	8	20 %
D	Rendah	4	10 %
	Jumlah	40	100

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Dari tabel 5.12 terlihat bahwa responden yang menyatakan tuntutan adanya kebutuhan materiil tinggi adalah yang paling besar yaitu berjumlah 16 orang (40 %), sedangkan yang menyatakan rendah adalah yang paling sedikit hanya 4 responden (10 %). Sesuai prosentase tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Jasa Marina Indah Semarang tuntutan adanya kebutuhan materiilnya tinggi, artinya dengan semakin dituntut untuk memenuhi kebutuhan materiilnya maka mereka akan termotivasi dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja dapat dicapai.

3. Jumlah Tanggungan Keluarga Responden

Jumlah anggota keluarga merupakan salah satu bagian dari motivasi kerja karena jumlah tersebut menjadi tanggungan dari seseorang yang bersangkutan. Tanggapan responden terhadap jumlah tanggungan keluarganya dapat dilihat pada tabel 5.13 di bawah ini :

Tabel 5.13
Jumlah Anggota Keluarga
PT. Jasa Marina Indah Semarang

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
A	Satu orang	11	27,5 %
B	Dua orang	17	42,5 %
C	Lebih dua orang	6	15 %
D	Tidak ada	6	15 %
	Jumlah	40	100

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Dari tabel 5.13 terlihat bahwa responden yang mempunyai tanggungan keluarga yang paling banyak yaitu dua orang berjumlah 17 orang (27,5 %), sedangkan yang menyatakan tidak ada jumlahnya paling sedikit yaitu 6 orang (15 %). Sesuai prosentase tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan mempunyai tanggungan keluarga akan memberikan mereka dorongan motivasi bekerja, karena mereka memiliki tanggung jawab sebagai kepala keluarga sehingga produktivitas kerja dapat dicapai.

5.2.4. PRODUKTIVITAS KERJA

Data produktivitas kerja yang akan diukur adalah sebagai berikut :

1. Ketepatan Waktu Memulai Pekerjaan

Ketepatan waktu yang dimaksud adalah tingkat kedisiplinan dan kedatangan seorang karyawan dalam memulai pekerjaan dan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Tanggapan responden terhadap ketepatan waktunya dalam memulai pekerjaan dapat dilihat pada tabel 5.14 :

Tabel 5.14
Ketepatan Waktu Dalam Memulai Suatu Pekerjaan
PT. Jasa Marina Indah Semarang

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
A	Selalu tepat waktu	33	82,5 %
B	Sering tepat waktu	5	12,5 %
C	Jarang tepat waktu	2	5 %
D	Tidak tepat waktu	-	-
	Jumlah	40	100

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Dari tabel 5.14 terlihat bahwa ketepatan waktu responden dalam memulai suatu pekerjaan yang menyatakan paling banyak adalah selalu tepat waktu yaitu berjumlah 33 orang (82,5 %), dan yang menyatakan paling sedikit adalah jarang tepat waktu yaitu hanya 2 orang (5 %). Sesuai prosentase tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata ketepatan waktu dalam memulai suatu pekerjaan karyawan PT. Jasa Marina Indah sangat disiplin, artinya dengan kedisiplinan dalam memulai suatu pekerjaan merupakan awal yang baik untuk keberhasilan pekerjaan tersebut sehingga produktivitas kerja karyawan dapat dicapai.

2. Kegagalan Dalam Bekerja

Kegagalan dalam pekerjaan adalah salah satu bagian yang akan menghambat aktivitas produksi dan akan menurunkan produktivitas kerja. Karena dari produktivitas kerja dapat diketahui maju mundurnya perusahaan. Tanggapan responden terhadap kegagalan dalam bekerja dapat di lihat pada tabel 5.15 :

Tabel 5.15
Pernah / Tidaknya Mengalami Kegagalan Pekerjaan
PT. Jasa Marina Indah Semarang

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
A	Tidak pernah	35	87,5 %
B	Kadang-kadang	4	10 %
C	Sering mengalami	1	2,5 %
D	Selalu mengalami	-	-
	Jumlah	40	100

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Dari tabel 5.15 terlihat bahwa responden yang menyatakan tidak pernah mengalami kegagalan dalam pekerjaan berjumlah 35 orang (87,5 %), dan responden yang menyatakan sering mengalami kegagalan dalam pekerjaan hanya 1 orang (2,5 %). Sesuai prosentase tersebut dapat disimpulkan bahwa kemungkinan mereka mengalami kegagalan dalam bekerja sangat kecil, artinya mereka bekerja dengan teliti dan hati-hati sehingga produktivitas yang tinggi dapat di capai. Tetapi sebaliknya jika mereka mengalami kegagalan dalam bekerja berarti mereka bekerja kurang teliti dan hati-hati maka akan menghambat aktivitas produksi dan memperbesar biaya pengeluaran sehingga menurunnya produktivitas kerja.

3. Hasil Produktivitas Pekerjaan Yang Dicapai

Hasil dari suatu pekerjaan yang dicapai adalah bagian dari produktivitas kerja karyawan. Dengan mendapatkan hasil yang baik dari suatu pekerjaan maka akan meningkatkan produktivitasnya. Tanggapan responden terhadap hasil dari pekerjaan yang telah dicapai dapat dilihat pada tabel 5.16 dibawah ini :

Hasil Pekerjaan Yang Dicapai

PT. Jasa Marina Indah Semarang

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
A	Sangat baik	32	80 %
B	Baik	7	17,5 %
C	Cukup baik	1	2,5 %
D	Kurang baik	-	-
	Jumlah	40	100

Sumber : Data primer yang sudah diolah

Dari tabel 5.16 terlihat bahwa hasil pekerjaan yang telah dicapai responden yang menyatakan sangat baik adalah yang paling banyak yaitu berjumlah 32 orang (80 %), sedangkan yang menyatakan cukup baik lebih sedikit yaitu 1 orang (2,5 %). Sesuai prosentase tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Jasa Marina Indah Semarang telah mencapai hasil produktivitas yang telah diharapkan perusahaan, artinya mereka dalam bekerja dengan bersungguh-sungguh dan konsentrasi, sehingga mendapatkan hasil produksi yang baik dan produktivitas kerja dapat di capai.

5.3 . ANALISA KUANTITATIF

Setelah data di olah, pada akhirnya data akan diinterpretasikan secara keseluruhan. Interpretasi data dilakukan setelah data di analisa dengan menggunakan model statistik yaitu analisis regresi linier berganda dan uji-f untuk membuktikan hipotesa yang diajukan. Sedangkan perhitungannya menggunakan program microstat (lampiran 4). Hasil analisis yang telah diajukan bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh atau tidak antara variabel bebas yaitu keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2), dan motivasi (X3) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y).

5.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari keselamatan, kesehatan, dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Model yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dalam metode penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

di mana :

Y = Produktivitas kerja karyawan

a = Konstanta

$b_1 X_1$ = Koefesien regresi tingkat keselamatan kerja

$b_2 X_2$ = Koefesien regresi tingkat kesehatan kerja

$b_3 X_3$ = Koefesien regresi tingkat motivasi kerja

Dari hasil pengolahan data tersebut dapat diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,3025 + 0,2891 x_1 + 0,2694 x_2 + 0,0661 x_3$$

Dari hasil perhitungan pada persamaan regresi berganda yang diperoleh dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Besarnya nilai konstanta (a) pada persamaan regresi berganda di atas sebesar 5,3025 (bertanda arah positif) dapat diartikan bahwa keselamatan, kesehatan, dan motivasi kerja diasumsikan tidak ada, maka nilai produktivitas kerja sebesar 5,3025.
2. Koefesien regresi keselamatan kerja sebesar 0,2891 dapat diartikan apabila keselamatan kerja meningkat maka produktivitas kerja akan naik sebesar 0,2891 dengan mengasumsikan kesehatan dan motivasi tidak ada. Dengan melihat tingkat signifikannya sebesar 0,0093 pada taraf nyata 0,05 berarti ada pengaruh positif dari keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Koefesiean regresi kesehatan kerja sebesar 0,2694 dapat diartikan apabila kesehatan kerja meningkat dengan mengasumsikan keselamatan dan motivasi tidak ada, maka produktivitas kerja akan naik sebesar 0,2694. Dengan melihat tingkat signifikannya sebesar 0,0032 pada taraf nyata 0,05 berarti ada pengaruh positif dari kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Koefesien regresi motivasi kerja sebesar 0,0616 dapat diartikan bahwa tidak ada pengaruh (tidak signifikan) antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan tingkat signifikannya sebesar 0,290333 lebih besar dari taraf nyata sebesar 0,05 , sehingga tidak dapat menaikkan tingkat produktivitas kerja. Tidak signifikannya variabel motivasi kerja terhadap variabel terikat produktivitas kerja karena terdapat indikator variabel motivasi kerja yang sifatnya intern yang tidak sesuai harapan karyawan. Indikator motivasi tersebut yaitu kurangnya tingkat kesejahteraan karyawan, sikap kepemimpinan yang tidak adil atau kurang bijaksana, hubungan yang kurang harmonis antara atasan dan bawahan, dan antara sesama karyawan.

5.3.2. Uji - f Statistik

Tujuannya untuk menguji hipotesis koefesien regresi keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat produktivitas kerja.

1. Hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel terikat.

$H_1 : \beta \neq 0$, artinya variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat.

2. Dipilih level of significance $\alpha = 0,05$. Dengan derajat kebebasan $k-1$ pembilang (numerator), $k(n-1)$ penyebut (denominator). Dari tabel dapat diketahui untuk nilai $f_{0,05; 3; 156} = 2,60$.

3. Kriteria pengujian

- H_0 diterima apabila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$. Berarti H_0 ditolak
- H_0 ditolak apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$. Berarti H_1 diterima



Gambar 5.1 : Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0 Uji - F

Melalui hasil perhitungan microstat diketahui bahwa nilai f_{hitung} sebesar 9,769 adalah lebih besar daripada nilai f_{tabel} sebesar 2,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 yang menyatakan bahwa variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat adalah diterima.

Selain itu dari hasil adjusted R Squared dapat dijelaskan bahwa 40,28% perubahan variabel Y disebabkan oleh perubahan variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara bersama-sama. Sisanya yang 59,72% disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model regresi yang diajukan. Artinya variabel bebas yang secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat produktivitas kerja yang signifikan hanya variabel keselamatan kerja dan variabel kesehatan kerja, sedangkan variabel motivasi kerja tidak signifikan atau tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat produktivitas kerja.

5.3.3. Koefisien Determinan

Tujuannya untuk mengetahui besarnya prosentase pengaruh langsung ketiga variabel bebas yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan motivasi kerja dengan variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. Karena terdapat nilai koefisien regresi yang tidak signifikan, yaitu koefisien regresi motivasi kerja maka persamaan regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk memprediksi atau mengestimasi nilai variabel terikat produktivitas kerja (Y). Sehingga nilai R Squared yang dihasilkan pada perhitungan microstat yaitu 0,4487 menunjukkan bahwa variabel terikat produktivitas kerja (Y) dijelaskan oleh variabel-variabel independen hanya sebesar 44,87 %

BAB VI

PENUTUP

6.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh keselamatan, kesehatan, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marina Indah Semarang, dan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda yang pengolahan datanya menggunakan program microstat (lampiran 4), maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Keselamatan kerja nyata berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada taraf α sebesar 9,3 % (0,0093), sehingga 91,7 % keselamatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, jadi semakin baik keselamatan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya maka semakin tinggi produktivitas kerjanya. Dengan demikian kecelakaan kerja yang diakibatkan menjalankan mesin- mesin dapat dihindari dan karyawan akan terlindungi dari rasa takut yang berakibat tidak konsentrasi dalam bekerja, karena bila konsentrasi tidak terjaga akan berakibat menurunnya produktivitas kerja.
2. Kesehatan kerja nyata berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada taraf α sebesar 3,2 % (0,0032), sehingga 96,8 % kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, jadi semakin baik sistem kesehatan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya maka semakin tinggi produktivitas

kerjanya. Dengan demikian gangguan masalah kesehatan kerja baik fisik maupun mental tidak akan terjadi pada karyawan, di samping itu perusahaan selalu memperhatikan kondisi kesehatan karyawannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Motivasi kerja nyata tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada taraf α sebesar 29,033 % (0,29033). Hal ini disebabkan adanya indikator motivasi kerja yang diberikan perusahaan tidak sesuai harapan karyawan, terutama motivasi kerja yang bersifat intern yaitu kurangnya tingkat kesejahteraan karyawan, sikap pemimpin yang tidak adil / kurang bijaksana, dan adanya hubungan yang kurang harmonis antara atasan dan bawahan.
4. Variabel terikat produktivitas kerja (Y) yang dijelaskan oleh variabel-variabel independen hanya sebesar 44,87 %, karena terdapat nilai koefisien regresi yang tidak signifikan, sehingga persamaan regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk memprediksi atau mengestimasi nilai variabel terikat produktivitas kerja (Y).

6.2. SARAN - SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mengambil beberapa saran sebagai berikut :

1. Tingkat keselamatan kerja yang dilakukan pada PT. Jasa Marina Indah Semarang sudah baik dan menjamin keselamatan karyawannya. Tetapi agar lebih intensif dalam keselamatan kerja, perusahaan hendaknya selalu memberikan pengarahan

kepada karyawannya mengenai resiko bahaya kecelakaan kerja sebelum karyawan melakukan pekerjaannya, yaitu bagaimana menjalankan mesin-mesin dengan benar tanpa adanya resiko, cara memakai alat keselamatan diri yang benar, dan tindakan apa yang segera dilakukan jika dalam bekerja terjadi resiko kecelakaan kerja. Karena hal ini penting, guna menghindari hal-hal yang tidak kita inginkan dari akibat kecelakaan kerja seperti cacat fisik, terluka, dan meninggal dunia. Apabila keselamatan kerjanya sudah menjamin para karyawan maka karyawan tidak merasa takut lagi dalam bekerja dan konsentrasi bekerja tidak terganggu sehingga produktivitas kerja dapat dicapai.

2. Tingkat kesehatan kerja yang diberikan PT. Jasa Marina Indah Cabang Semarang sudah baik. Tetapi untuk lebih intensifnya dalam masalah kesehatan kerja, hendaknya perusahaan setiap periode sekali (satu minggu), selalu mengontrol kondisi kesehatan karyawannya baik kesehatan fisiknya maupun kesehatan mentalnya, yaitu dengan cara memberikan pemeriksaan kesehatan terhadap karyawannya, agar keadaan kesehatan karyawan dapat di ketahui apakah kondisinya sehat atau tidak untuk bekerja. Karena dengan kondisi kesehatan yang prima akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
3. Tingkat motivasi kerja yang diberikan perusahaan belum memenuhi harapan karyawan, sedangkan motivasi kerja yang ada hanya berasal dari motivasi karyawan itu sendiri (ekstern). Oleh karena itu hendaknya perusahaan khususnya pimpinan membuat keputusan yang tepat yang sifatnya intern untuk memotivasi kerja

mereka agar produktivitas kerja dapat meningkat, yaitu dengan cara memperbaiki tingkat kesejahteraan karyawannya, menciptakan hubungan yang harmonis di dalam perusahaan dan bersikap adil atau bijaksana dalam memimpin. Sehingga dengan sendirinya karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya karena didasarkan atas motivasinya baik yang bersifat ekstern maupun intern.



DAFTAR PUSTAKA

- Djarwanto Ps, Pangestu Subagyo, (1993), " *Statistik Induktif* ", Edisi IV, Cetakan Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Heidjrachman Rani Donodjo, Suad Husnan, (1989), " *Manajemen Personalita* ", Edisi III, BPFE, Yogyakarta.
- Herbert G Hicks, G. Ray Gulkt, (1987), " *Organisasi Teori Dan Tingkah Laku* ", PT Bina Aksara, Jakarta
- J. Rivanto . (1985), " *Tenaga Kerja, Produktivitas Dan Kecenderungannya* ", Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta.
- J. Supranto, (1994), " *Statistik Teori Dan Aplikasi* ", Edisi V, Erlangga, Jakarta.
- M. Manullang, (1985), " *Management Personalita* ", Cetakan Kesepuluh, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Payman J Simanjuntak, (1982), " *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* ", Penerbit Fakultas Ekonomi Indonesia, Jakarta.
- Straus, Sayles, (1986), " *Manajemen Personalita Segi Manusia Dalam Organisasi* ", Gramedia, Jakarta.
- Soedjono, (1985), " *Keselamatan Kerja* ", Jilid I, Penerbit Bharata Karya Aksara, Jakarta.
- Sukanto Reksahadiprojo, T. Hani Handoko, (1993), " *Organisasi Perusahaan Teori Struktur Dan Perilaku* ", Edisi II, Cetakan Keenam, BPFE, Yogyakarta.
- Sutrisno Hadi, (1983), " *Metodologi Research I* ", Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi, UGM, Yogyakarta.
- Sujana, (1992), " *Teknik Analisis Regresi Dan Korelasi* ", Edisi III, Bagi Peneliti Bandung.
- T. Hani Handoko, (1983), " *Manajemen* ", BPFE, Yagyakarta.

Lampiran 1

DAFTAR PERTANYAAN

I. PERTANYAAN KHUSUS

Identitas karyawan atau Responden

1. Nama Responden :

2. Alamat :

3. Umur :

4. Status Perkawinan :

5. Pendidikan :

6. Agama :

II. PERTANYAAN UMUM

Pilihlah salah satu jawaban di bawah ini yang anda anggap paling benar :

TINGKAT KESELAMATAN KERJA

1. Apakah di perusahaan tempat saudara bekerja sudah banyak tersedia sarana alat pengaman untuk menjamin keselamatan kerja ?

A. Sangat banyak

C. Cukup banyak

B. Banyak

D. Kurang banyak

2. Apakah saudara selalu memakai alat perlindungan kerja untuk keselamatan diri yang telah disediakan oleh perusahaan ?

- A. Selalu memakai
- B. Memakai
- C. Jarang memakai
- D. Tidak memakai

3. Apakah dari pihak perusahaan selalu mengadakan pengawasan keselamatan terhadap karyawan yang sedang bekerja ?

- A. Selalu ada
- B. Ada
- C. Jarang ada
- D. Tidak ada

TINGKAT KESEHATAN KERJA

4. Bagaimanakah keadaan ventilasi udara di tempat saudara bekerja ?

- A. Sangat segar
- B. Segar
- C. Cukup segar
- D. Kurang segar

5. Apakah di perusahaan tempat saudara bekerja terdapat pemeriksaan kesehatan terhadap karyawan dengan secara sukarela dan berkala ?

- A. Selalu ada
- B. Ada
- C. Jarang ada
- D. Tidak ada

6. Apakah keadaan penerangan di tempat saudara bekerja sudah memenuhi ?

- A. Memenuhi
- B. Cukup memenuhi
- C. Kurang memenuhi
- D. Tidak memenuhi

TINGKAT MOTIVASI KERJA

7. Alasan-alasan apakah yang mendorong saudara untuk bekerja ?
- A . Mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan
 - B . Adanya jaminan sosial yang cukup baik
 - C . Upah / gaji yang memadai
 - D . Dekat dengan tempat kerja
8. Bagaimanakah tanggapan saudara mengenai adanya tuntutan kebutuhan materiil (makan, pakaian, perumahan) yang saudara rasakan ?
- A . Sangat tinggi
 - B . Tinggi
 - C . Sedang
 - D . Rendah
9. Berapakah jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan saudara ?
- A . Satu orang
 - B . Dua orang
 - C . Lebih dari dua orang
 - D . Tidak ada

TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA

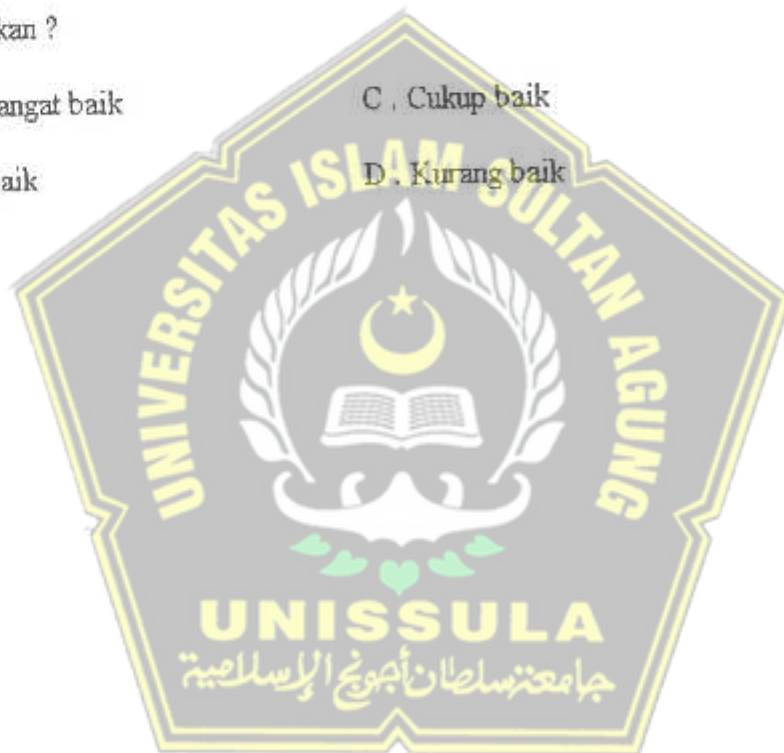
10. Bagaimanakah ketepatan waktu saudara dalam memulai atau melaksanakan suatu pekerjaan ?
- A . Selalu tepat waktu
 - B . Sering tepat waktu
 - C . Jarang tepat waktu
 - D . Tidak tepat waktu

11. Apakah saudara pernah mengalami kesalahan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaan ?

- A . Tidak pernah
- B . Kadang-kadang
- C . Sering mengalami
- D . Selalu mengalami

12. Menurut saudara bagaimanakah hasil yang dicapai dari pekerjaan yang telah saudara kerjakan ?

- A . Sangat baik
- B . Baik
- C . Cukup baik
- D . Kurang baik



Lampiran 2

SCORE QUESTIONARE
MASING - MASING VARIABEL DARI 40 RESPONDEN

NO RESPONDEN	X1	X2	X3	Y
1	11	9	9	12
2	11	6	5	12
3	12	11	11	12
4	11	9	4	12
5	9	8	8	11
6	6	11	3	10
7	5	11	7	11
8	12	8	10	12
9	11	10	9	12
10	11	12	10	12
11	9	10	12	11
12	12	7	10	12
13	10	11	8	12
14	11	11	11	12
15	9	9	9	11
16	10	10	6	12
17	10	12	12	11
18	9	10	8	11
19	9	11	12	12
20	11	5	12	12
21	6	10	4	8
22	10	11	8	12
23	10	11	6	11
24	10	11	9	8
25	6	12	9	11
26	10	11	9	11
27	11	12	11	12
28	12	10	7	12
29	10	12	6	12
30	11	11	8	12
31	10	7	7	10
32	9	10	8	11
33	10	10	7	12
34	11	9	9	12
35	11	11	11	12
36	10	5	6	8
37	10	11	10	11
38	5	10	11	12
39	9	11	10	11
40	11	9	10	11

Lampiran 3

DATA RESPONDEN KESELAMATAN, KESEHATAN,
MOTIVASI DAN PRODUKTIVITAS KERJA

NO RESPON	KESELAMATAN KERJA				KESEHATAN KERJA				MOTIVASI KERJA				PRODUKTIVITAS KERJA			
	1	2	3	TTL	1	2	3	TTL	1	2	3	TTL	1	2	3	TTL
1	3	4	4	11	4	1	4	9	3	3	3	9	4	4	4	12
2	4	4	3	11	3	1	2	6	1	1	3	5	4	4	4	12
3	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	3	11	4	4	4	12
4	4	4	3	11	3	4	2	9	2	1	1	4	4	4	4	12
5	3	3	3	9	2	3	3	8	3	3	2	8	4	4	3	11
6	1	2	3	6	4	4	3	11	1	1	1	3	3	3	4	10
7	2	2	1	5	4	4	3	11	4	2	1	7	4	4	3	11
8	4	4	4	12	4	2	2	8	3	3	4	10	4	4	4	12
9	3	4	4	11	3	3	4	10	3	3	3	9	4	4	4	12
10	4	3	4	11	4	4	4	12	4	3	3	10	4	4	4	12
11	4	2	3	9	3	3	4	10	4	4	4	12	3	4	4	11
12	4	4	4	12	2	4	1	7	4	3	3	10	4	4	4	12
13	2	4	4	10	4	3	4	11	2	3	3	8	4	4	4	12
14	3	4	4	11	4	4	3	11	3	4	4	11	4	4	4	12
15	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	3	4	4	11
16	4	2	4	10	4	3	3	10	1	3	2	6	4	4	4	12
17	4	4	2	10	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	4	11
18	4	3	2	9	4	3	3	10	4	3	1	8	4	4	3	11
19	3	3	3	9	4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12
20	4	3	4	11	1	2	2	5	4	4	4	12	4	4	4	12
21	1	1	4	6	4	2	4	10	1	2	1	4	4	2	2	8
22	2	4	4	10	3	4	4	11	2	2	4	8	4	4	4	12
23	2	4	4	10	4	3	4	11	1	4	1	6	4	4	4	12
24	4	2	4	10	1	1	1	3	4	3	2	9	2	4	4	8
25	3	2	1	6	4	4	4	12	4	2	3	9	3	4	4	11
26	4	3	3	10	3	4	4	11	4	3	2	9	3	4	4	11
27	4	4	3	11	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	4	12
28	4	4	4	12	2	4	4	10	1	2	4	7	4	4	4	12
29	3	4	3	10	4	4	4	12	2	1	3	6	4	4	4	12
30	4	3	4	11	4	3	4	11	2	4	2	8	4	4	4	12
31	4	3	3	10	4	2	1	7	2	2	3	7	4	3	3	10
32	2	3	3	8	3	3	4	10	2	3	3	8	4	4	3	11
33	4	3	3	10	3	3	4	10	2	2	3	7	4	4	4	12
34	3	4	4	11	3	3	3	9	4	2	3	9	4	4	4	12
35	3	4	4	11	4	4	3	11	3	4	4	11	4	4	4	12
36	4	2	4	10	1	1	3	5	1	3	2	6	2	4	4	8
37	4	3	4	11	4	3	4	11	3	3	4	10	4	4	3	11
38	4	4	4	12	3	4	3	10	4	4	3	11	4	4	4	12
39	3	4	4	11	3	4	4	11	4	3	3	10	4	3	4	11
40	3	4	4	11	2	4	3	9	3	4	3	10	4	4	3	11

Number of Lecturers: 10
 Number of Departments: 10

NO	NAME	AGE	STATUS
1	ABDULLAH	45	Single
2	ABDULLAH	45	Single
3	ABDULLAH	45	Single
TOTAL			

REGISTRATION OF LECTURERS

NO	REGISTRATION COMPLETION	NO. OF LECTURERS	NO. OF DEPARTMENTS	NO. OF FACULTIES
1	100%	10	10	10
2	100%	10	10	10
3	100%	10	10	10
TOTAL				

NO. OF LECTURERS = 10

NO. OF DEPARTMENTS = 10

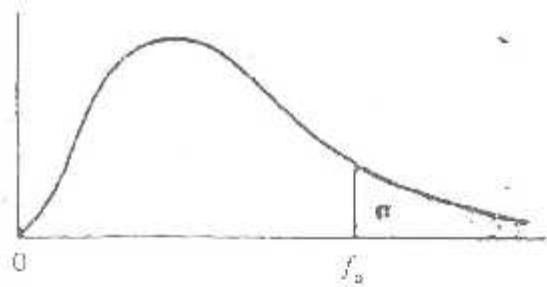
NO. OF FACULTIES = 10

NO. OF STUDENTS = 10

SOURCE: ...
 RESEARCHER: ...
 REVISION: ...
 TOTAL: ...



Nilai kritis
distribusi F



$$f_{\alpha, \alpha_1}(\nu_1, \nu_2)$$

ν_2	ν_1								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	161,4	199,5	215,7	224,6	230,2	234,0	236,8	238,9	240,5
2	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	19,35	19,37	19,38
3	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80
13	4,67	3,81	3,41	3,18	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28
26	4,23	3,37	2,98	2,74	2,59	2,47	2,39	2,32	2,27
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57	2,46	2,37	2,31	2,25
28	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56	2,45	2,36	2,29	2,24
29	4,18	3,33	2,93	2,70	2,55	2,43	2,35	2,28	2,22
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,17	2,09	2,02	1,96
∞	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88

† Disalin dari Tabel 18 *Biometrika Tables for Statisticians*, Jilid 1 seizin E. S. Pearson dan Biometrika Trustees.

Tabel statistik



PT. Jasa Marina Indah
Integrated Ship Building, Docking, and Repairing



ISO-9002
Certificate Number : 34189

SURAT KETERANGAN
Nomor : 57 / JMI - Skrt / V / 2000

Yang bertanda tangan di bawah ini, Manager Umum PT. Jasa Marina Indah Cabang Semarang, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : ABDUL AZIZ YULIANTO
Pekerjaan : Mahasiswa Universitas Islam Sultan Agung Semarang
NIM : 04.95.5070
NIRM : 95.6.101.02013.50002
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Yang bersangkutan telah melaksanakan research di PT. Jasa Marina Indah Cabang Semarang dari tanggal 27 Januari sampai 15 Pebruari 2000, guna mengumpulkan data sebagai bahan untuk menyusun skripsi dengan judul :

PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN DAN MOTTVASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. JASA MARINA INDAH CABANG SEMARANG

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar pihak yang berkepentingan menjadi maklum dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

DIKELUARKAN DI : SEMARANG

TANGGAL : 17 MEI 2000

PT. Jasa Marina Indah
P.T. JASA MARINA INDAH
CABANG SEMARANG
JL. DELI 21 ☎ 51294013 Satuan
Fax: 547162

Imam Parwito, SH

Personalia