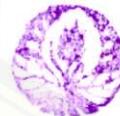


**KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
SERTA PENGARUHNYA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PT. GADING MAS INDOONESIAN TOBACCO INC
(G.M.I.T.) DI JEMBER)**

TESIS



Milik UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen (MM)
Pada Program Pasca Sarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Jember

Asal : Hadiah
Pembelian
Terima : Tgl, 06 JUN 2003
No. Induk. SES

TS
Klass
650.3125
SUN
h
e.1

Oleh :

REVI SUNARYATI

NIM : 000820101149

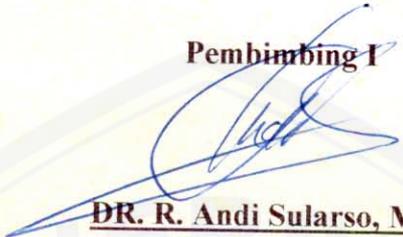
**UNIVERSITAS JEMBER PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
2002**

Lembar Pengesahan :

TESIS INI TELAH DISETUJUI
Tanggal 21 Nopember 2002

Oleh :

Pembimbing I



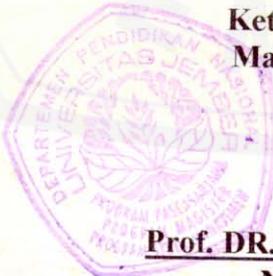
DR. R. Andi Sularso, MSM
Nip. 131 624 475

Pembimbing II



Budi Nurhardjo, SE, MSi
Nip. 131 408 353

Mengetahui
Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Prof. DR. H. Harijono, SE, SU.Ec
Nip. 130 350 765

JUDUL TESIS

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Gading Mas Indonesian Tobacco Inc. (G.M.I.T) di Jember)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : REVI SUNARYATI
N I M : 000820101149
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

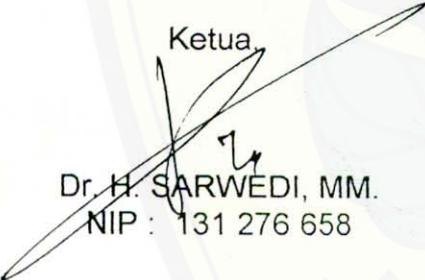
telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

21 NOPEMBER 2002

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

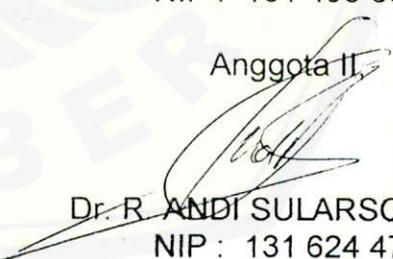
Ketua


Dr. H. SARWEDI, MM.
NIP : 131 276 658

Anggota I,

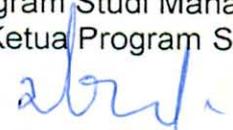

Drs. BUDI NURHARDJO, MSi.
NIP : 131 408 353

Anggota II,


Dr. R. ANDI SULARSO, MSM.
NIP : 131 624 475



Mengetahui/menyetujui
Universitas Jember Program Pascasarjana
Program Studi Manajemen
Ketua Program Studi


Prof. Dr. H. Harijono, SU. Ec.
NIP : 130 350 765

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT, atas berkat dan rahmatNya. Akhirnya penelitian dan penulisan tesis ini, dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui keselamatan dan kesehatan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Gading Mas Indonesian Tobacco Inc (G.M.I.T.) di Jember.

Penyelesaian penelitian dan penulisan tesis ini banyak dibantu oleh berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada beliau dibawah ini.

Pembimbing tesis, kepada beliau Bapak DR. R. Andi Sularso, MSM selaku ketua dan Bapak Budi Nurhardjo, SE, Msi selaku pembimbing anggota yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membimbing serta memotivasi penulis dalam menyelesaikan penyusunan tesis ini.

Rektor Universitas Jember, atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program magister.

Seluruh Staf pengajar pada program Studi Manajemen Universitas Jember, yang ikhlas menuangkan segala ilmu pengetahuan yang beliau miliki kepada penulis sebagai bekal peningkatan pengetahuan sumber daya manusia.

Rektor Universitas Palangka Raya, serta Dekan Fakultas Pertanian Universitas Palangka Raya yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan Program Pascasarjana di Universitas Jember.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas semua bantuan yang telah diberikan, semoga tesis ini dapat berguna serta bermanfaat bagi mereka yang berkepentingan.

Jember, Nopember 2002

Penulis

RINGKASAN

Revi Sunaryati, Program Pascasarjana Universitas Jember, November 2002. Keselamatan dan kesehatan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Gading Mas Indonesian Tobacco Inc (G. M. I.T.) di Jember. Pembimbing tesis, Ketua DR.R. Andi Andi Sularso, MSM, Anggota : Budi Nurhardjo, SE,M.Si.

Latar belakang penelitian ini adalah dengan semakin meningkatnya industri di suatu negara masalah yang selalu timbul adalah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja, terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang diderita oleh karyawan akan menurunkan motivasi yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui deskripsi keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kinerja karyawan, serta seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gading Mas Indonesian Tobacco Inc (G. M. I. T) di Jember, dan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juni sampai dengan September 2002.

Pengambilan sampel dilaksanakan secara sample random sampling dari populasi sebanyak 578 orang karyawan bagian seleksi mutu daun tembakau sampel diambil sebesar 10 % atau 58 orang karyawan. Data yang telah dikumpulkan dilakukan analisis secara deskriptif dan regresi dengan bantuan aplikasi komputer SPSS 10 For Windows.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kinerja karyawan memiliki kategori tinggi, karena sebagian besar responden memberikan jawaban dengan pilihan pada skor yang tinggi. Sedangkan melalui analisis regresi, keselamatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan memberikan kontribusi sebesar 23,2 %, hal ini berarti bahwa lingkungan kerja, peralatan kerja, keadaan karyawan dan cara kerja yang baik akan mendukung pekerjaan yang dilaksanakan, sehingga terhindar dari kecelakaan kerja dan dapat melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, selanjutnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Kesehatan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan memberikan kontribusi sebesar 42,1 %. Hal ini disebabkan lingkungan kerja, mental psikologis, kapasitas kerja karyawan yang baik, akan dapat melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, sehingga terhindar dari penyakit akibat kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan Kinerja karyawan. Selanjutnya secara simultan keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan memberikan kontribusi sebesar 57,8 %

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa, program keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, disarankan perlu kiranya untuk meningkatkan program keselamatan dan kesehatan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

SUMMARY

Revi Sunaryati, Postgraduate Program, Jember University, November 2002. Work Safety, Health and the Influence on Work Performance of Staff (A study at PT. Gading Mas Indonesian Tobacco Inc (PT. G.M.I.T.). Supervisor : DR.R. Andi Sularso,MSM, Co-Supervisor : Budi Nurhardjo,SE.M.Si.

The rationale of this study is that due to the development of industry, accidents and ailments at work are apt to happen. Accidents and ailments would lower the work motivation of staff and this, in turn, would decrease the work performance of staff. In line with this, this study is aimed at describing the available work safety, health and performance of staff, and the influence of work safety and health on work performance of staff at PT. Gading Mas Indonesian Tobacco Inc (PT. G.M.I.T.), Jember. The study was conducted from June through September 2002.

Simple Random Sampling was applied to 578 staff of division to obtain 58 samples. Descriptive analysis was used with regression and computer application of SPSS 10 For Windows.

The descriptive analysis indicate that work safety, health and staff performance were high at the division because most of the respondents gave a high scored reply. Regression analysis indicates that work safety significantly influenced work performance of staff as much as 23,2 percent, which means that the work, environment, work equipments, condition of staff, and appropriate way of working would support the work undertaken, so that accidents could be avoided, and work could be undertaken properly, thus enhancing the work performance of staff. Significant influence was evident of work health to the work performance of staff as much as 42.1 percent. This was due to good work environment, mental psychological, status, and work capacity of staff, enabling the undertaking of work in his responsibility. Prevented from work ailments, the staff would be able to improve his work performance. Simultaneously, work safety and health showed significant influence of 57,8 percent on the work performance of staff.

Based on the results, it is concluded that work safety and health programs significantly influence the work performance of staff. It is, therefore, suggested that work safety and health programs are enhanced to improve the work performance of staff.

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 1.1 Kecelakaan dan Penyakit Akibat Kerja | 3 |
| Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia | 33 |
| Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan | 33 |
| Tabel 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja | 34 |
| Tabel 5.4 Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja | 35 |
| Tabel 5.5. Jawaban Responden Mengenai Peralatan Kerja | 37 |
| Tabel 5.6 Jawaban Responden Mengenai Keadaan Karyawan | 38 |
| Tabel 5.7 Jawaban Responden Mengenai Cara Kerja | 40 |
| Tabel 5.8 Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja | 42 |
| Tabel 5.9 Jawaban Responden Mengenai Mental Phisikologis | 46 |
| Tabel 5.10 Jawaban Responden Mengenai Kapasitas Kerja | 47 |
| Tabel 5.11 Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan | 50 |
| Tabel 5.12 Matrik Korelasi Tingkat Nol | 52 |
| Tabel 5.13 Analisis Regresi Linier Keselamatan Kerja dengan Kinerja Karyawan | 53 |
| Tabel 5.14 Analisis Regresi Linier Keselamatan Kerja Dengan Kinerja Karyawan | 53 |
| Tabel 5.15 Analisis Regresi Linier Berganda Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan | 54 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|---------|
| Gambar 2.1 Ikal Sebernetika Kecelakaan dan Penyakit Akibat Kerja | 8 |
| Gambar 3.1 Kerangka Konseptual | 26 |
| Gambar 5.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan | 54 |



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Quistioner
- Lampiran 2. Analisis Regresi Linier Keselamatan Kerja dengan Kinerja Karyawan
- Lampiran 3. Analisis Regresi Linier Kesehatan Kerja dengan Kinerja Karyawan
- Lampiran 4. Analisis Regresi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan
- Lampiran 5. Rekapitulasi Jawaban Responden

DAFTAR ISI

| | Hal |
|--|-----------|
| HALAMAN JUDUL | I |
| HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN | ii |
| HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI | iii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| RINGKASAN | v |
| SUMMARY | vi |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| DAFTAR LAMPIRAN | xi |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Perumusan masalah | 4 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 4 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 4 |
| BAB II. TINJAUAN PUSTAKA | 6 |
| 2.1. Kajian Empirik | 6 |
| 2.1. Kajian Teoritik | 7 |
| 2.2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja | 7 |
| 2.2.1.1 Keselamatan Kerja | 9 |
| 2.2.1.2 Kesehatan Kerja | 15 |
| 2.2.2 Kecelakaan Kerja | 17 |
| 2.2.3 Kinerja | 20 |
| 2.2.4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja karyawan. | 23 |
| BAB. III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS | 26 |
| 3.1. Kerangka Konseptual | 26 |
| 3.2. Hipotesis | 26 |
| BAB IV METODE PENELITIAN | 27 |
| 4.1. Rancangan Penelitian | 27 |
| 4.2. Lokasi Penelitian | 27 |
| 4.3. Populasi dan Sampel | 27 |
| 4.4. Sumber Data | 27 |
| BAB. V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 30 |
| 5.1. Deskripsi Lokasi Penelitian | 30 |
| 5.2. Karakteristik Responden | 32 |
| 5.2.1. Jenis Kelamin | 32 |
| 5.2.2. Usia Responden | 32 |
| 5.2.3. Pendidikan Responden | 33 |
| 5.2.4. Masa Kerja Responden | 34 |
| 5.3. Deskripsi Hasil Penelitian | 35 |

| | |
|--|-----------|
| 5.3.1. Keselamatan Kerja..... | 35 |
| 5.3.2. Kesehatan Kerja..... | 42 |
| 5.4. Analisis Hasil Penelitian..... | 52 |
| 5.4.1 Korelasi Tingkat Nol (Zero Oreder Nol Corelation)..... | 52 |
| 5.5. Uji Hipotesis..... | 52 |
| 5.5.1. Regresi..... | 52 |
| 5.6. Pembahasan Hasil Penelitian..... | 56 |
| BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN | 58 |

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN - LAMPIRAN





BAB I.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam rangka perkembangan industri di suatu negara, masalah besar yang selalu timbul adalah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, hal ini merupakan biaya tambahan bagi perusahaan. Tetapi tidak semua perusahaan yang rela begitu saja meyisihkan sebagian dari biaya untuk menaggulaggi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Untuk itu dalam suatu perusahaan diperlukan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja.

Program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan alat untuk mencapai derajat keselamatan dan kesehatan kerja yang setinggi tingginya dan sebagai alat untuk meningkatkan produksi, yang berlandaskan pada menigginya tingkat efisiensi dan produktifitas .

Program keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk mencegah dan memberantas kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pemeliharaan dan peningkatan produktivitas karyawan, pemberantasan kelelahan kerja, dan pelipat gandaan kegairahan dan kenikmatan kerja, dengan demikian maka tujuan utama keselamatan dan kesehatan kerja adalah menciptakan tenaga kerja yang selamat dan sehat serta produktif. Tujuan ini dicapai karena terdapat korelasi antara derajat keselamatan dan kesehatan kerja yang tinggi dengan tingkat produktivitas kerja atau produktivitas perusahaan, hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa untuk efisiensi kerja harus dilakukan dengan cara dan dalam lingkungan kerja yang memenuhi syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan dan cara dimaksud meliputi tekanan panas, penerangan ditempat kerja, debu diruang kerja, sikap badan, penserasian manusia dengan mesin, pengekonomisan upaya. Cara dan lingkungan perlu disesuaikan dengan tingkat keselamatan dan kesehatan serta keadaan tingkat gizi tenaga kerja yang bersangkutan.

Perlu pula untuk diperhatikan adalah biaya dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja, serta penyakit umum yang meningkat jumlahnya oleh karena pengaruh

memburuknya keadaan dan bahaya-bahaya yang ditimbulkan oleh pekerjaan adalah sangat mahal, dibandingkan dengan biaya pencegahan. Biaya-biaya kuratif yang mahal seperti ini meliputi pengobatan, perawatan di rumah sakit, rehabilitasi, absentesme, kerusakan mesin, peralatan dan bahan. Terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja akan mengganggu pekerjaan, sehingga mengakibatkan motivasi kerja menurun yang sekaligus juga terjadi penurunan pada kinerja karyawan.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan masalah yang penting dalam setiap proses operasional, baik disektor tradisional maupun sektor modern, oleh karena itu organisasi perlu mempunyai kebijakan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dapat diterapkan dalam setiap sub-sub sistem organisasi.

Sumber daya manusia yang terlingkup pada suatu organisasi perlu untuk dilindungi keselamatan dan kesehatan kerjanya, karena pada organisasi tertentu yang memproduksi barang tertentu dan mempunyai resiko keselamatan dan kesehatan kerja yang tinggi. Dengan memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja maka kinerja karyawan akan dapat ditingkatkan, sebab karyawan merasa diperhatikan oleh organisasi, sehingga karyawan akan merasa memiliki organisasi, hal ini berarti bukan hanya sebagai karyawan yang dapat diperlakukan sewenang-wenang, tetapi lebih dari itu, yakni menyangkut perasaan karyawan terhadap organisasi.

Program keselamatan dan kesehatan kerja memang sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi, demikian pula dengan Perusahaan Terbatas (P.T.) Gading Mas Indonesia Tobacco Inc (G.M.I.T.), yang bergerak dalam bidang seleksi mutu tembakau. Perusahaan Terbatas gading Mas Indonesia Tobacco Inc mempekerjakan 610 orang karyawan yang terdiri dari 578 orang karyawan bekerja pada bidang seleksi mutu tembakau (stok) dan 34 karyawan bekerja pada bidang administrasi.

Bagian administrasi mempunyai resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja lebih sedikit dibandingkan dengan bagian seleksi mutu tembakau, sebab bagian administrasi hanya menyangkut urusan kantor, sedangkan bagian seleksi

mutu tembakau dalam melaksanakan pekerjaannya mempunyai resiko lebih tinggi, karena pekerjaan yang dilaksanakan menggunakan mesin.

Tabel 1.1 Kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

| Tahun | Kecelakaan Kerja | Penyakit Akibat Kerja | Keterangan |
|--------|------------------|-----------------------|---|
| 1996 | 15 | 9 | 3 orang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja |
| 1997 | 21 | 11 | |
| 1998 | 7 | 13 | |
| 1999 | 12 | 10 | |
| 2001 | 13 | 14 | |
| 2002 | 17 | 11 | |
| Jumlah | 85 | 68 | 3 |

Sumber data : PT. Gading Mas Indonesian Tobacco Inc (G.M.I.T.) (2002).

Selama PT. GMIT berdiri tahun 1970 sampai dengan juni tahun 2000 terdapat 85 kasus kecelakaan kerja dan 68 kasus penyakit akibat kerja, dari 85 kasus kecelakaan kerja terdapat 3 (tiga) orang karyawan meninggal dunia.

Tingkat kecelakaan dan penyakit akibat kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan bahwa karyawan lain harus menolong pada karyawan yang terkena musibah, dengan menolong karyawan yang terkena musibah ini maka akan kehilangan waktu kerja, sehingga mengakibatkan kerugian pada perusahaan.

Kecelakaan dan penyakit akibat kerja hampir setiap bulan terjadi, kecelakaan yang terjadi hanya kecelakaan ringan seperti tangan tejepit, kepala terantuk dan kaki terkilir.

Sedangkan penyakit akibat kerja yang terjadi pada PT. GMIT. Terdapat penyakit ringan seperti flu dan TBC. Demikian pentingnya program keselamatan dan kesehatan kerja bagi perusahaan guna pencapaian tujuan dan sasaran organisasi bagi perusahaan, untuk itu peneliti ingin mengetahui lebih dalam mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dengan mengadakan penelitian pada PT. Gading Mas Indonesia Tobacco Inc (G.M.I.T.) yang berada di Jember - Jawa Timur dengan alasan sebagai berikut :

1. PT. G.M.I.T. merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang seleksi mutu tembakau yang merupakan bahan utama pembuatan rokok.

2. PT. G.M.I.T. belum pernah diteliti oleh peneliti lain khususnya pada bidang keselamatan dan kesehatan kerja.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka perumusan masalah yang diajukan adalah :

1. Seberapa besar pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Seberapa besar pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3. Tujuan Penelitian.

Tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tentang pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui tentang pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian.

Berdasarkan pada perumusan masalah yang diajukan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran pada para Top Manager bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Deskripsi mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dan diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi para manager dalam pengambilan keputusan tentang pemeliharaan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Hasil penelitian ini dapat merupakan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia

pada umumnya dan bidang keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada khususnya.





2.1. Kajian Empirik

Dalam kajian empirik ini mengungkapkan tentang penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa lembaga dan para pakar, yang mengkaji mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dihubungkan dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh National Institute of Occupational and Health (NIOSH) bahwa selama tahun 1980 terdapat 7.600 orang karyawan meninggal dunia atau 12 % dari jumlah karyawan, pada tahun 1992 kecelakaan yang mengakibatkan karyawan meninggal dunia 17 % dan 750 orang karyawan menderita sakit akibat kerja yang terjadi di San Fransisco.

Sedangkan State Mutual Life Assurance Company dan Duddleston Management Company membayar klaim sebesar \$ 350.000. Berarti dengan tingkat kecelakaan dan penyakit akibat kerja mengakibatkan kerugian material dan waktu kerja bagi perusahaan, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wokutch (1994:834), bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan mengatakan *there can be production without safety*.

Hal yang paling penting dalam melaksanakan pekerjaan adalah kesehatan karyawan, kesehatan kerja dapat memberikan masukan bagi karyawan dalam peningkatan kerja, dengan demikian maka kesehatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Lembaga dan para pakar, mengungkapkan bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh keselamatan dan kesehatan kerja, hal ini berarti ada hubungan dan pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan demikian tenaga kerja merupakan hal penting dalam peningkatan produktivitas perusahaan perlu dipelihara dan dilindungi keselamatan dan kesehatan kerja melalui program keselamatan dan kesehatan kerja.

2.2. Kajian Teoritik

2.2.1. Keselamatan dan kesehatan kerja.

Azas yang rasional untuk manajemen keselamatan dan kesehatan kerja harus mencakup kenyataan bahwa baik perencanaan maupun keputusan-keputusan manajerial dalam organisasi secara keseluruhan tidak terlepas dari manusia dan lingkungan kerja, untuk itu perbuatan atau keadaan yang tidak selamat berakhir dengan kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, pemeliharaan dan moral kerja, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta kinerja.

Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya adalah mencari dan mengungkapkan kelemahan operasional yang mungkin terjadinya kecelakaan, fungsi ini dilakukan dengan dua cara, yakni dengan mengungkap sebab terjadinya kecelakaan (akarnya) dan pengendalian secara cermat dilaksanakan atau tidak oleh karena itu kesalahan operasional yang menimbulkan kecelakaan kerja tidak terlepas dari perencanaan yang kurang lengkap, keputusan-keputusan yang tidak tepat dan salah perhitungan dalam organisasi, pertimbangan dan praktek manajemen yang kurang mantap.

Program keselamatan dan kesehatan kerja perlu ada dalam setiap organisasi, sdengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja maka karyawan akan terlindungi dari bahaya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Dengan program keselamatan dan kesehatan kerja akan membantu untuk memelihara kondisi fisik mereka, sementara program pelayanan karyawan dalam berbagai bentuknya membantu memelihara sikap karyawan.

Ditinjau dari sisi perencanaan adalah menyangkut pada pertimbangan-pertimbangan ekonomis, karena pertimbangan ekonomis merupakan jiwa pada setiap perusahaan, oleh karena itu yang perlu dipertimbangkan dalam perencanaan

keselamatan dan kesehatan kerja adalah biaya pencegahan dan biaya kecelakaan. Kedua faktor ini sangat mempengaruhi biaya produksi secara keseluruhan, keputusan yang berhubungan dengan pencegahan kecelakaan kerja harus mencakup sub sistem perangkat keras (peralatan, proses produksi dan mutu produksi), dan sub sistem perangkat lunak (manusia persyaratan kerja, kebijakan perusahaan).

Gambar 2.1. Sebernetika keselamatan dan kesehatan kerja.



Sumber Amstrong 1998.

Untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja maka diperlukan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja (Amstrong, 1998 :199). Program keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut :

1. Program keselamatan dan kesehatan kerja adalah dengan pengenalan bahaya yang potensial, pengadaan fasilitas dan peralatan keselamatan yang efektif dan mengambil tindakan perbaikan segera.
2. Kebijakan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dalam organisasi harus ditentukan oleh Top manajer, yang terus menerus terlibat dalam memantau pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja, serta memastikan korektif dilakukan bilamana perlu.
3. Top manajer dan para pengawas bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja dibawah pengawasan para pengawas.

4. Semua pegawai harus mendapat pelatihan yang menyeluruh dalam metode kerja yang aman dan harus mendapatkan pendidikan serta bimbingan yang terus menerus dalam usaha menghilangkan bahaya dalam keselamatan dan kesehatan kerja serta usaha untuk menghindarkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Program keselamatan dan kesehatan kerja pada suatu organisasi ditujukan untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja sedini mungkin, pencegahan ini akan lebih menghemat biaya dan waktu serta produksi, oleh karena itu program ini harus dilaksanakan.

Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan pada tiga asumsi, yaitu:

1. Moral, para manajer menyelenggarakan upaya pencegahan kecelakaan pertama sekali semata - mata atas dasar kemanusiaan, hal ini ditujukan untuk memperingan penderita karyawan yang mengalami kecelakaan dan keluarganya.
2. Hukum, adanya peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang keselamatan dan kesehatan lkerja dan hukuman pada pihak-pihak tertentu yang melanggar, berdasarkan peraturan perundangan organisasi dapat dikenakan denda dan para supervisor dapat di tahan apabila ternyata bertanggung jawab atas kecelakaan fatal.
3. Ekonomi, karena biaya yang harus dipikul organisasi dapat jadi cukup tinggi sekalipun kecelakaan yang terjadi kecil saja, asuransi, kompensasi karyawan ditujukan untuk memberi ganti rugi kepada pegawai yang mengalami kecelakaan, ssuransi ini tidak mencakup biaya langsung dan tidak langsung lainnya yang dikaitkan dengan kecelakaan kerja.

2.2.1.1. Keselamatan Kerja

Organisasi sangat memerlukan adanya program keselamatan kerja, karena keselamatan kerja berhubungan dengan peralatan kerja, lingkungan kerja, bahan yang digunakan, cara-cara melakukan pekerjaan dan manusia itu sendiri sebagai tenaga kerja.

Keselamatan kerja bersasaran pada segala tempat kerja baik di darat, permukaan air, di dalam tanah maupun di udara. Tempat kerja demikian tersebar pada segenap kegiatan ekonomi seperti pertanian, industri, pertambangan, perhubungan, pekerjaan umum, jasa dan lain-lain.

Keselamatan kerja menyangkut segenap proses produksi dan distribusi baik barang maupun jasa, salah satu aspek penting keselamatan kerja mengingat resiko bahaya penerapan teknologi yang lebih maju dan modern, keselamatan kerja adalah dari, oleh dan untuk setiap tenaga kerja serta orang lain dan juga masyarakat pada umumnya.

Dengan demikian maka program keselamatan kerja sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, program keselamatan kerja mempunyai tujuan, yaitu :

1. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup.
2. Menjamin keselamatan kerja setiap orang lain yang berada di lingkungan tempat kerja.
3. Memelihara sumber produksi dan dipergunakannya secara aman dan efisien.

Untuk mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja maka perlu memperhatikan pada keselamatan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja :

- a. Keadaan lingkungan kerja, yaitu lingkungan tempat kerja yang diperlukan dalam setiap proses kegiatan, mencakup udara, penerangan/cahaya, tata ruang kerja, ketertiban, kebersihan dan keteraturan.
- b. Peralatan kerja adalah peralatan yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan, mencakup tersedianya alat pengaman, kondisi bahan yang digunakan dan kondisi alat kerja.
- c. Keadaan karyawan, ialah perbuatan dan tindakan dalam melaksanakan kegiatan, mencakup kondisi fisik/mental, pelaksanaan kerja, dan penggunaan alat pelindung diri.

- d. Keadaan cara kerja, adalah prosedur-prosedur yang harus dilaksanakan dan dipatuhi oleh karyawan, mencakup prosedur kerja yang aman, prosedur kerja yang tetap dan kebiasaan bekerja aman

Faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja, sehingga berakibat terhadap kecelakaan kerja, adalah :

- 1). Kondisi tempat kerja yang tidak aman.
 - a). Lay out pabrik, yaitu cara-cara penyusunan mesin beserta perlengkapannya yang diperlukan untuk proses kegiatan.
 - b). Sistem penerangan, sistem penerangan yang baik memungkinkan para karyawan dapat melihat obyek yang dikerjakan dengan jelas
 - c). Kondisi peralatan kerja.
- 2). Tindak perbuatan yang tidak memenuhi keselamatan
 - a). Kebiasaan pengamanan peralatan , ini mencakup kebiasaan pengamanan peralatan, bahan dan benda-benda lain, peralatan tersedia secara memadai dan pemahaman terhadap metode pengerjaan yang baik.
 - b). Penggunaan alat pelindung diri.
 - c). Penggunaan prosedur kerja, mencakup tcara mengerjakan sesuatu yang harus dipatuhi dalam pelaksanaan kegiatan.
- 3). Suasana kejiwaan , mencakup pada karyawan yang bekerja di bawah tekanan atau merasa bahwa pekerjaan mereka terancam atau tidak terjamin.

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan maka manusia memegang peranan penting karena manusia dalam suatu organisasi sebagai tenaga kerja maka merupakan alat produksi Perusahaan - perusahaan yang sukses biasanya menggunakan tenaga kerja yang bermutu tinggi, atau berminat untuk mencapai keunggulan keunggulan dalam pekerjaan mereka setiap hari, ungkapan in I ada benarnya karena kelayakan (merit) dan keunggulan (excellence) erat kaitannya dengan kinerja yang tinggi.

Dengan semakin meningkatnya persyaratan kerja dan kerumitan hidup, manusia harus meningkatkan efisiensinya dengan bantuan peralatan dan perlengkapan, semakin canggih peralatan dan perlengkapan yang digunakan oleh

manusia semakin besar bahaya yang mengincarnya, dan lebih tinggi mekanisasi peralatan untuk manusia lebih besar pula kemungkinan mengakibatkan kecelakaan kerja.

Guna meningkatkan kinerja karyawan, maka peralatan perlu disesuaikan dengan kemampuan essential manusia untuk memperoleh keluaran yang optimum. Penyesuaian antara manusia dengan mesin maka kegiatan rutin seorang karyawan harus sedemikian rupa, agar :

1. Tidak terbuang waktu dan energi dengan sia-sia.
2. Suasana kerja yaman dan tidak melelahkan
3. Effisiensi kerja dapat dicapai
4. Selamat dan sehat

Peralatan dapat bergerak secara otomatis atau dikendalikan oleh manusia, dalam proses industri potensi manusia yang tidak mempunyai batas eksak dapat naik dan turun, faktor-faktor utama penyebab fluktuasi potensi manusia adalah :

- a. Rasa tanggung jawab.
- b. Kemampuan menetapkan sasaran yang tinggi tetapi terjangkau.
- c. Pengalaman dan pendidikan.
- d. Kebiasaan hidup
- e. Pandangan hidup.

Faktor-faktor ini dijadikan satu rangkuman yang dinamakan kematangan berkarya, dari aspek keselamatan kerja kematangan berkarya inilah unsur utama yang dapat mencegah dan menimbulkan kecelakaan kerja serta kemerosotan tanggung jawab, hal ini menunjukkan bahwa semakin dewasa cara berfikir seseorang karyawan, semakin matang ia berkarya, oleh sebab itu bantuan mental seperti perintah secara berangsur-angsur dikurangi dan diganti dengan pengarahan dan dukungan.

Bantuan fisik dalam kerja harus bersifat terus menerus, karena pekerjaan harus tetap sesuai dengan batas-batas kemampuan fisik dan mental karyawan. Dalam penyesuaian manusia dengan peralatan, maka peralatan yang akan

digunakan harus dipilih, karena peralatan yang efektif sesuai dengan apa yang diproduksi dan dimanipulasi oleh para karyawan.

Untuk memilih peralatan harus diketahui keluwesan dan kesesuaian, dengan memperhatikan bahwa peralatan tersebut mudah di pasang, dirawat, dan dirawat dan diperbaiki kuga dilengkapi dengan sarana keselamatan guna mencegah kerugian dalam perbaikan.

Keselamatan kerja bermula pada meja perencanaan, karena perencanaanlah yang menetapkan peralatan dan lokasi kerja, desain, peralatan atau lokasi kerja dapat menimbulkan dan mencegah kecelakaan kerja. Oleh karena itu perencana yang sadar akan keselamatan kerja selalu memberi ruang gerak yang cukup guna mencegah kecelakaan kerja, dengan demikian faktor keselamatan kerja sangatlah penting.

Disamping penyesuaian antara manusia dengan peralatan maka perlu pula diadakan penyabaran mengenai desain kerja, karena setiap pekerjaan dapat saja menimbulkan stress dan strains, sehingga Sukarman (1984 :15) mengatakan bahwa faktor psikologis mempengaruhi angka kematian pada karyawan, hal ini disebabkan meningkatnya ketegangan dan stress. Desain pekerjaan yang efektif harus menjelaskan tuntutan pekerjaan itu yang dipandang dari berbagai aspeknya, dimana setiap aspek mempunyai dan menunjukkan asumsi yang jelas.

Pada pelaksanaan kerja telah ditentukan prosedur yang tepat atau sudah diatur oleh organisasi, dengan pengaturan prosedur kerja ini karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan aman, kegunaan dari pengaturan prosedur kerja ini adalah agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

Pengaturan prosedur kerja yang dikeluarkan oleh organisasi tidak akan merugikan karyawan, sebaliknya lebih memudahkan bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan, utamanya pekerjaan yang berulang-ulang dengan menggunakan cara kerja yang sama, prosedur pada pekerjaan yang berulang-ulang dengan menggunakan cara kerja yang sama, prosedur pada pekerjaan yang

berulang-ulang ini ditujukan untuk menghindari adanya kerugian-kerugian yang diderita oleh organisasi.

Agar karyawan terhindar dari kecelakaan kerja, maka prosedur kerja yang telah ditentukan oleh organisasi perlu untuk dilaksanakan, dengan melaksanakan prosedur kerja ini akan tercipta kebiasaan-kebiasaan kerja yang baik dan aman.

Disamping itu perlu pula dipahami oleh karyawan bahwa dengan prosedur kerja yang telah ditentukan atau ditetapkan akan menciptakan kebiasaan-kebiasaan kerja menurut prosedur.

Selanjutnya untuk dapat menghindari kecelakaan kerja m perlu pula dilihat dari lingkungan kerja harus mampu melindungi karyawan dari hal-hal yang menimbulkan kecelakaan kerja, untuk itu sebaiknya lingkungan kerja harus kena sinar matahari secara tidak langsung mengenai karyawan.

Sehingga karyawan tidak terpengaruh oleh iklim, disamping itu lingkungan kerja harus teratur, keteraturan tempat kerja dilaksanakan dengan kapasitas ruang kerja, kapasitas ruang kerja ini disesuaikan dengan banyaknya karyawan yang menempati.

Selain keserasian antara kapasitas ruang kerja dengan jumlah karyawan, perlu pula diperhatikan kebersihan, karena dengan kebersihan ruang kerja maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan tenang dan mampu berlama-lama dalam ruangan kerja.

Kemudian peredaran udara juga turut mempengaruhi kerja seorang karyawan, oleh karena itu peredaran udara perlu diperhatikan dalam ruang kerja, karena dengan peredaran udara yang kurang akan menimbulkan kecelakaan kerja.

Pada pekerjaan yang memerlukan perbedaan waktu yang pendek dan kontras harus mendapat penerangan yang jelas, sedangkan pekerjaan yang tidak memerlukan perbedaan waktu maka penerangan dapat diberikan secukupnya.

Disamping memperhatikan penerangan, memperhatikan kesilauan dan kedipan serta perbedaan penerangan antara obyek sekitar, dengan penerangan ini maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.2.1.2. Kesehatan Kerja.

Dalam dunia pekerjaan segala kendala pekerjaan harus dielakan, sementara kinerja merupakan idaman setiap manajer, karena dengan demikian keuntungan dapat dicapai, kendala dalam proses kerja adalah penyakit akibat kerja, mangkir karena alasan pribadi dapat diatasi dengan relatif mudah, tetapi tidak masuk kerja karena relatif mudah, tetapi tidak masuk kerja karena penyakit membawa dua kerugian bagi organisasi, yakni kerugian waktu kerja dan kerugian biaya.

Untuk itu diperlukan adanya program kesehatan kerja, karena dengan karyawan yang sehat maka pekerjaan dapat berjalan lancar. Kesehatan kerja adalah a state of complete physical, mental and social well being and not merely the absence of disease or infirmity. Dengan demikian maka kesehatan kerja berhubungan dengan para pekerja atau karyawan dan masyarakat pekerja agar memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, baik fisik atau mental maupun sosial dengan usaha-usaha preventif, terhadap penyakit-penyakit kesehatan yang diakibatkan faktor pekerjaan dan lingkungan kerja.

Dengan demikian maka program kesehatan kerja bertujuan :

1. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik karyawan perusahaan, petani, nelayan, pegawai negeri ataupun pekerja bebas.
2. Sebagai alat untuk meningkatkan produksi yang berlandaskan pada tingkat efisiensi dan tingkat kinerja manusia.

Penyakit akibat kerja dapat timbul setelah seseorang karyawan yang tadinya terbukti sehat memulai pekerjaannya, tetapi yang jelas ada pekerjaannya yang menyebabkan penyakit dan ada pula yang mencetuskannya, baik penyebab maupun penyetus dapat dicegah sedini mungkin.

Oleh karena itu, kesehatan kerja mempunyai kegunaan sebagai alat untuk mencapai kesehatan yang setinggi-tingginya, sebagai alat untuk meningkatkan produksi dengan berlandaskan pada meningginya efisiensi dan daya kinerja manusia dalam produksi. Untuk terjaminnya keadaan kesehatan karyawan perlu melihat pada :

- a. Beban kerja.
- b. Beban tambahan akibat lingkungan kerja.
- c. Kapasitas kerja (Suma'mur, 1996:48)

Beban kerja merupakan beban bagi pelakunya, karena karyawan memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja, hal ini berarti berkenaan dengan penempatan karyawan yang tepat pada pekerjaan, yang tepat pemilihan karyawan tersehat untuk pekerjaan yang tersehat pula, derajat tepat untuk suatu penempatan meliputi pekerjaan fisik atau mental dan sosial.

Pekerjaan fisik banyak menggunakan aktifitas fisik dalam melaksanakan pekerjaannya, pekerjaan mental menggunakan aktifitas pemikiran-pemikiran yang akurat sehingga apa yang diinginkan dapat terlaksana, sedangkan pekerjaan sosial menyangkut pekerjaan karyawan yang banyak berhadapan dengan masyarakat, sehingga lebih banyak menanggung beban sosial.

Sebagai tambahan kepada beban kerja yang langsung akibat pekerjaan sebenarnya, suatu pekerjaan biasanya dilaksanakan pada suatu lingkungan atau situasi, yang berakibat beban tambahan jasmani dan rohani karyawan. Pekerjaan tambahan ini menyangkut faktor lingkungan fisik, kimia, biologi, fisiologis dan faktor mental psikologis (Suma'mur, 1996:49).

Faktor fisik meliputi penerangan, suhu udara, kelembaban, cepat rambat udara, suara vibrasi mekanis, radiasi dan tekanan udara. Faktor kimia yaitu: gas, uap, debu, kabut, asap, awan, cairan, dan benda padat. Faktor biologi seperti dari golongan hewan maupun tumbuhan. Faktor fisiologis seperti konstruksi mesin, sikap dan cara kerja. Sedangkan faktor mental psikologis yaitu suasana kerja, hubungan diantara pekerja dengan pengusaha dan pemilihan kerja.

Kesehatan kerja dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan mental psikologis, kondisi lingkungan kerja meliputi:

- 1). Kondisi fisik, yaitu: penerangan, suhu udara ventilasi ruangan tempat kerja, tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi dan tekanan udara.
- 2). Kondisi fisiologis, kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin/peralatan, sikap badan, cara kerja dalam melakukan pekerjaan dan hal-hal lain yang dapat

menimbulkan kelelahan fisik dan bukan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan

- 3) Kondisi, kimia, kondisi yang dapat dilihat dari , gas, debu, awan, asap, kabut, cairan, dan benda padat.

Sedangkan faktor mental psikologis, menyangkut hubungan kerja dalam kelompok/teman sekerja, hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dan sebaliknya, serta suasana kerja. Faktor-faktor tersebut dalam jumlah yang berlebihan dapat mengganggu daya kerja seorang karyawan.

Kapasitas kerja seorang karyawan tergantung pada ketrampilan, usia daya tahan tubuh, keadaan gizi dan ukuran-ukuran tubuh.

Semakin tinggi ketrampilan kerja yang dimiliki semakin efisien badan dan jiwa bekerja, sehingga beban kerja menjadi relatif sedikit, tidaklah heran apabila angka sakit dan mangkir kerja sangat kurang pada mereka yang memiliki ketrampilan tinggi, lebih-lebih mereka memiliki cukup motivasi dan dedikasi.

Kesegaran jasmani dan rohani adalah tidak saja pencerminan kesehatan fisik dan mental tetapi juga merupakan gambaran keserasian penyesuaian seorang karyawan dengan pekerjaannya, yang banyak dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, pendidikan dan pengetahuan yang dimiliki.

Tingkat gizi, terutama karyawan yang bekerja berat dan kasar adalah faktor penentu derajat kinerja karyawan, gizi bagi karyawan yang melaksanakan pekerjaan berat merupakan masukan yang paling berharga, sehingga beban kerja yang berat sering disertai dengan penurunan berat badan.

2.2.2. Kecelakaan Kerja.

Kecelakaan tidak terjadi secara kebetulan, melainkan ada penyebabnya, oleh karena itu kecelakaan dapat dicegah, asal punya kemauan untuk mencegahnya (Dessler 1993:647), mengatakan bahwa penyebab kecelakaan kerja adalah kondisi yang tidak aman dan tindakan pegawai yang tidak aman, ini berarti bahwa kecelakaan kerja dapat berasal dari faktor mekanis dan lingkungan yang meliputi segala sesuatu selain manusia, dan faktor manusia itu sendiri.

Faktor mekanis dan lingkungan ini merupakan salah satu penyebab utama timbulnya kecelakaan, kecelakaan dari faktor ini adalah peralatan yang tidak diamankan dengan baik, peralatan yang rusak tetap digunakan, penerangan yang kurang dan ventilasi yang kurang baik. Selain hal tersebut diatas kecelakaan kerja dapat pula terjadi pada sistem kerja, yakni pekerjaan itu sendiri, suasana kejiwaan di tempat kerja dan jadwal kerja, utamanya yang bekerja pada shift malam hari.

Pekerjaan-pekerjaan tertentu mengandung resiko bahaya yang lebih besar dengan pekerjaan lain, karena pekerjaan disatu bagian lebih aman dibandingkan dengan pekerjaan bagian lain, oleh sebab itu pekerjaan dibagian seleksi mutu tembakau lebih banyak mempunyai resiko terjadinya kecelakaan akibat kerja dibanding dengan bagian personalia.

Selain itu jadwal kerja juga dapat menimbulkan kecelakaan, tingkat kecelakaan jarang terjadi pada awal-awal pekerjaan di mulai, tetapi tingkat kecelakaan akan terjadi setelah penambahan jam kerja, hal ini disebabkan oleh faktor kelalaian. Atau organisasi yang memperkerjakan karyawan secara shift, maka shift yang kerja siang hari jarang terjadi kecelakaan, tetapi pada shift yang bekerja pada malam hari mempunyai resiko lebih besar terjadinya kecelakaan kerja.

Suasana kejiwaan juga turut mempengaruhi tingkat kecelakaan, karena para karyawan yang bekerja di bawah tekanan, atau yang merasa bahwa pekerjaannya terancam atau tidak terjamin tempatnya memiliki kemungkinan mengalami kecelakaan lebih besar, ini sependapat dengan Fleishman (1974:490-500) yang menyatakan bahwa suasana kejiwaan mempengaruhi tingkat kecelakaan.

Kecelakaan kerja tidak hanya disebabkan oleh mekanis dan lingkungan, tetapi dapat juga terjadi karena manusia itu sendiri, karena karyawan tertentu terdapat tanda-tanda kecenderungan untuk mengalami kecelakaan, disebabkan oleh tindakan karyawan itu sendiri yang tidak hati-hati.

Oleh karena itu kecelakaan kerja dapat dipengaruhi oleh perilaku, terutama yang menyangkut karakteristik pribadi karyawan, seperti Ernest dan Joseph (Dessler, 1993:652), menyatakan bahwa karakteristik pribadi dapat menimbulkan kecelakaan kerja, dengan demikian ada hubungan antara kepribadian seseorang

Faktor mekanis dan lingkungan ini merupakan salah satu penyebab utama timbulnya kecelakaan, kecelakaan dari faktor ini adalah peralatan yang tidak diamankan dengan baik, peralatan yang rusak tetap digunakan, penerangan yang kurang dan ventilasi yang kurang baik. Selain hal tersebut diatas kecelakaan kerja dapat pula terjadi pada sistem kerja, yakni pekerjaan itu sendiri, suasana kejiwaan di tempat kerja dan jadwal kerja, utamanya yang bekerja pada shift malam hari.

Pekerjaan-pekerjaan tertentu mengandung resiko bahaya yang lebih besar dengan pekerjaan lain, karena pekerjaan disatu bagian lebih aman dibandingkan dengan pekerjaan bagian lain, oleh sebab itu pekerjaan dibagian seleksi mutu tembakau lebih banyak mempunyai resiko terjadinya kecelakaan akibat kerja dibanding dengan bagian personalia.

Selain itu jadwal kerja juga dapat menimbulkan kecelakaan, tingkat kecelakaan jarang terjadi pada awal-awal pekerjaan di mulai, tetapi tingkat kecelakaan akan terjadi setelah penambahan jam kerja, hal ini disebabkan oleh faktor kelalaian. Atau organisasi yang memperkerjakan karyawan secara shift, maka shift yang kerja siang hari jarang terjadi kecelakaan, tetapi pada shift yang bekerja pada malam hari mempunyai resiko lebih besar terjadinya kecelakaan kerja.

Suasana kejiwaan juga turut mempengaruhi tingkat kecelakaan, karena para karyawan yang bekerja di bawah tekanan, atau yang merasa bahwa pekerjaannya terancam atau tidak terjamin tempatnya memiliki kemungkinan mengalami kecelakaan lebih besar, ini sependapat dengan Fleishman (1974:490-500) yang menyatakan bahwa suasana kejiwaan mempengaruhi tingkat kecelakaan.

Kecelakaan kerja tidak hanya disebabkan oleh mekanis dan lingkungan, tetapi dapat juga terjadi karena manusia itu sendiri, karena karyawan tertentu terdapat tanda-tanda kecenderungan untuk mengalami kecelakaan, disebabkan oleh tindakan karyawan itu sendiri yang tidak hati-hati.

Oleh karena itu kecelakaan kerja dapat dipengaruhi oleh perilaku, terutama yang menyangkut karakteristik pribadi karyawan, seperti Ernest dan Joseph (Dessler, 1993:652), menyatakan bahwa karakteristik pribadi dapat menimbulkan kecelakaan kerja, dengan demikian ada hubungan antara kepribadian seseorang

dengan kecelakaan yang terjadi di tempat kerja. Karena karakteristik pribadi berfungsi sebagai dasar bagi kecenderungan-kecenderungan perilaku tertentu, seperti kecenderungan untuk mengambil resiko dan sikap yang tidak baik.

Kecenderungan-kecenderungan perilaku yang demikian ini pada gilirannya mengakibatkan tindakan yang tidak aman, seperti tidak mengikuti prosedur kerja dan kurang perhatian yang selanjutnya tindakan tindakan yang tidak aman ini secara drastis memperbesar kemungkinan timbulnya kecelakaan yang disebabkan oleh tindakan karyawan yang bersangkutan.

Kecelakaan yang dialami oleh karyawan pada setiap organisasi akan mengakibatkan kerugian, karena kerugian ini terlihat dari adanya dan besarnya biaya kecelakaan. Biaya kecelakaan kerja sangat mahal, padahal biaya ini menjadi beban organisasi, biaya ini dimaksudkan pada biaya langsung dan biaya tersembunyi.

Yang termasuk biaya langsung adalah mencakup biaya atas pengobatan, perawatan, biaya rumah sakit, biaya angkutan, upah selama karyawan tidak mampu bekerja, kompensasi cacat dan biaya atas kerusakan bahan, alat dan mesin.

Sedangkan biaya tersembunyi menyangkut segala sesuatu yang tidak terlihat pada waktu dan beberapa waktu setelah terjadi kecelakaan, biaya ini menyangkut berhentinya operasi organisasi oleh karena karyawan lainnya menolong atau tertarik atas peristiwa kecelakaan itu, biaya yang diperhitungkan untuk mengganti karyawan yang sedang menderita akibat kecelakaan dengan karyawan baru yang belum biasa bekerja di tempat itu.

Kecelakaan yang mendatangkan kerugian sebenarnya dapat dicegah, pencegahan ditujukan pada lingkungan kerja dan mekanis, manusia dan cara kerja, lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat lingkungan kerja yang baik, keadaan gedung yang selamat, dan perencanaan yang baik. Syarat-syarat lingkungan kerja meliputi ventilasi, penerangan cahaya, sanitasi dan cahaya udara serta pemeliharaan-pemeliharaan rumah tangga yang baik.

Pemeliharaan rumah tangga menyangkut penimbunan, pengaturan mesin-mesin dan lain-lain, gedung harus memiliki alat pemadam kebakaran, pintu keluar

darurat, lubang ventilasi dan lubang yang kering. Sedangkan perencanaan terlihat dari pengaturan operasi, pengaturan tempat mesin, proses yang selamat, adanya alat-alat dan pedoman-pedoman pelaksanaan dan aturan-aturan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja.

Mesin-mesin, alat dan perlengkapan kerja harus memenuhi perencanaan yang baik dilengkapi alat-alat pelindung dan lain-lain, perencanaan ini terlihat dari garding pada bagian-bagian mesin atau perlengkapan yang bergerak selain harus diperlihatkan, juga dirawat karena kurang perawatan akan menimbulkan bencana/kecelakaan.

Faktor manusia harus diperhatikan karena manusia dalam melaksanakan pekerjaan diperlukan adanya aturan kerja, kemampuan karyawan, konsentrasi, disiplin kerja, perbuatan dan tindakan, ketidakcocokan fisik dan mental serta pekerjaan yang dipaksakan agar karyawan melaksanakan dengan betul. Ketidakmampuan karyawan meliputi, kurangnya pengalaman, kurangnya kecakapan dan lamban dalam mengambil keputusan. Selain dengan memperhatikan cara-cara pencegahan tersebut, perlu pula untuk pemeriksaan kesehatan sebelum dan pada waktu-waktu kerja, akan berguna dalam menemukan faktor-faktor manusia yang mendatangkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, latihan latihan kerja akan mengurangi tingkat terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja, oleh karena itu pengalaman dan ketrampilan bekerja dapat mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Pengawasan yang kontinyu akan mempertahankan tingkat keselamatan dan kesehatan karyawan.

2.2.3. Kinerja

Manajemen sumber daya manusia sangat berhubungan dengan keunggulan (excellence) dan kelayakan (merit). Hal ini berarti bahwa pemeliharaan dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang termasuk dalam pengembangan sumber daya manusia memberikan sumbangan yang besar terhadap usaha pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Kinerja adalah segala sesuatu

yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang.

As'ad (1991:47) mengutarakan bahwa kinerja adalah sebagai hasil yang dicapai seorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sementara Moenir (1983:76) mengungkapkan bahwa kinerja adalah sebagai hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu atau ukuran tertentu, kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi.

Guna mencapai sasaran dan tujuan organisasi maka diperlukan manajemen kinerja. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu sedemikian rupa, sehingga tujuan individu dengan tujuan organisasi dapat bertemu. Kinerja dapat diukur dari segi efisiensi dan efektifitas serta kesehatan organisasi.

Kinerja harus dinilai atas dasar tujuan organisasi secara keseluruhannya yang mungkin saja dapat dipecah menjadi target yang terpisah-pisah, dan selanjutnya secara bersama-sama akan memberikan sumbangan bagi tercapainya sasaran dan tujuan organisasi.

Pengelolaan penilaian kinerja didasarkan pada informasi yang di peroleh dari penilaian atau sistem laporan prestasi kerja, oleh sebab itu tujuan dari penilaian kinerja adalah membantu untuk memperbaiki prestasi dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan serta melakukan hal-hal yang akan mengembangkan kekuatan dan mengatasi kelemahan, juga mempunyai tujuan untuk mengenal karyawan yang berprestasi untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar, serta membantu dalam memutuskan kenaikan gaji yang seimbang, keefektifan kinerja seseorang sangat tergantung pada organisasi itu sendiri.

Tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dapat diukur. Instrumen yang dikembangkan untuk mengukur kinerja adalah :

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Perencanaan kerja

4. Pengetahuan tentang pekerjaan
5. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
6. Daerah organisasi kerja.
7. Keputusan yang diambil.

Sementara Siagian (1996:230) menyatakan bahwa kinerja dapat diukur melalui indikator :

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan.
- d. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan.
- e. Keputusan yang diambil.
- f. Perencanaan organisasi.
- g. Daerah organisasi.

Sedangkan Lopez (1982:335) mengungkapkan bahwa untuk mengukur karyawan dilihat :

- a. Kuantitas.
- b. Kualitas.
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan.
- d. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan.
- e. Keputusan yang diambil.
- f. Perencanaan organisasi.
- g. Daerah organisasi.

Berdasarkan pada pendapat para ahli tersebut, bahwa untuk mengukur kinerja perlu mempertimbangkan kualitas dan kuantitas pekerjaan serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan , hal ini senada dengan yang diutarakan Dharma (1986:32) yang menyatakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja karyawan mempertimbangkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Untuk itu dalam penelitian ini indikator kinerja adalah kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kualitas pekerjaan merupakan cara untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari penyelesaian pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan, untuk menilai kualitas pekerjaan Syarif (1987:76) dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian pekerjaan.

Kuantitas pekerjaan adalah jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan, jenis pekerjaan berkaitan dengan bidang produksi, kuantitas alat yang tepat, oleh karena itu Syarif (1987:74) mengatakan bahwa tidak semua jenis pekerjaan dapat diukur dengan kuantitas pekerjaan.

Ketepatan waktu merupakan cara yang digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja karyawan, hal ini sependapat dengan Dharma (1986:55) yang menyatakan bahwa ketepatan waktu dapat dilihat dari sesuai tidaknya menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan.

2.2.4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.

Manusia pada suatu organisasi memegang peranan penting, posisi sentral, karena seluruh kegiatan organisasi dilaksanakan oleh manusia, dalam hal ini adalah anggota organisasi, anggota organisasi mempunyai sikap dan sifat yang berbeda antara satu sama yang lainnya, untuk menyatukan sikap dan sifat ini diperlukan adanya sasaran dan tujuan organisasi, sehingga anggota organisasi mempunyai pandangan yang sama terhadap organisasi yang selanjutnya akan memperlancar pencapaian sasaran dan tujuan organisasi.

Sesuai dengan langkah-langkah fungsi operasional, maka langkah operasional yang terakhir adalah mempertahankan karyawan, bila suatu organisasi telah memperoleh karyawan, mengembangkan kemampuan, memberikan kompensasi yang adil dan layak serta mengintegrasikan keinginan perorangan, keinginan organisasi, berarti telah mempunyai karyawan cakap, yang mampu dan mau melaksanakan kerja sama maka sudah selayaknya untuk dipertahankan.

Usaha untuk mempertahankan karyawan ini tidak hanya menyangkut masalah mengenai pencegahan kehilangan karyawan tetapi juga untuk mempertahankan sikap kerja sama dan kemampuan bekerja. Untuk membantu

memelihara kemampuan dan sikap karyawan ini diperlukan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja, ini berguna untuk memelihara kondisi fisik karyawan. Jadi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan tidak hanya mengandalkan dari kemampuan, ketrampilan dan pengalaman karyawan, tetapi yang perlu diperhatikan adalah mengenai keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, karena hanya dengan karyawan yang sehat dan selamat maka segala kegiatan organisasi dapat terlaksana, dengan terlaksananya kegiatan-kegiatan itu akan memperlancar pencapaian sasaran dan tujuan organisasi.

Keselamatan dan kesehatan kerja digambarkan pada kesegaran jasmani dan rohani, kesegaran jasmani dan rohani adalah menubjang kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kesegaran tersebut dimulai sejak memasuki kerja dan terus dipelihara selama bekerja, bahkan sampai berhenti bekerja, kesegaran jasmani dan rohani tidak hanya mencerminkan kesehatan fisik dan mental tetapi juga merupakan gambaran keserasian penyesuaian karyawan dengan pekerjaannya.

Program keselamatan dan kesehatan kerja pada suatu organisasi adalah untuk melindungi karyawan dari bahaya-bahaya yang mungkin timbul, karena dengan terjadinya kecelakaan kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan, dengan terjaminnya keselamatan dan kesehatan kerja akan mengurangi angka kecelakaan kerja dan menurunkan biaya kerugian akibat kecelakaan kerja. Serta akan bertambah baiknya penempatan karyawan sesuai dengan kecocokan jasmani dan rohani juga akan bertambah baiknya hubungan kerja ini memberikan keuntungan tersendiri bagi organisasi.

Program keselamatan dan kesehatan kerja maka akan memelihara dan melindungi keselamatan dan kesehatan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan tidak akan mendapat gangguan, dengan demikian akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam rangka pencapaian kinerja karyawan diperlukan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja, dengan fungsi sebagai berikut :

1. Melindungi karyawan terhadap sesuatu bahaya keselamatan dan kesehatan kerja serta efek buruk

Kepada efisiensi dan kinerja yang mungkin timbul dari pekerjaan atau kondisi-kondisi tempat dilingkungan pekerjaan

2. Membantu kearah penyesuaian fisik dan mental karyawan, khususnya mengenai penyesuaian pekerjaan kepada karyawan dan penempatan karyawan yang cocok dengan pekerjaannya, sehingga karyawan sehat dan produktif
3. Membantu tercapainya dan terpeliharanya derajat kesehatan fisik dan mental serta efisiensi dan kinerja karyawan yang setinggi-tingginya.





BAB III.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual.

Keselamatan dan kesehatan kerja pada suatu organisasi sangat penting, karena motivasi kerja karyawan akan menurun akibat terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja, dengan menurunnya motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan, dengan keselamatan dan kesehatan kerja yang terpelihara pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

Dengan terlaksananya pekerjaan yang telah sesuai dengan apa yang telah ditetapkan akan meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya sasaran dan tujuan organisasi akan tercapai.

Kerangka konseptual tersebut secara sederhana dapat digambarkan sebagai berikut : Gambar 3.1. Kerangka Konseptual.



3.2. Hipotesis.

Berdasarkan pada kerangka konseptual yang telah dijelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan, maka hipotesis yang diajukan adalah :

1. Keselamatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Kesehatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan .



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Deskripsi Lokasi Penelitian.

Didirikan suatu perusahaan untuk memproduksi barang dan jasa, bagi perusahaan yang memproduksi barang sebelum sampai pada tangan konsumen terlebih dahulu mendistribusikannya pada agen seleksi barang, apakah barang tersebut layak dikonsumsi konsumen, demikian pula dengan PT. G.M.I.T.

PT. G.M.I.T. merupakan perusahaan yang bergerak dalam seleksi mutu tembakau yang merupakan bahan pokok pembuatan rokok. PT. Gading Mas Indonesian Tobacco Inc. Berada di wilayah Jember- Jawa Timur. Pemasaran hasil seleksi tembakau meliputi wilayah seluruh Indonesia, bahkan sampai ke luar Negeri.

Agar PT. Gading Mas Indonesian Tobacco Inc tetap akses maka perusahaan telah mengeluarkan suatu kebijakan tentang keselamatan dan kesehatan kerja, dengan tujuan agar karyawan terhindar dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja, disamping untuk meningkatkan kinerja karyawan .

Kebijakan tersebut adalah :

1. Pemeliharaan kondisi kerja yang aman.
2. Taat pada prosedur operasional.
3. Mematuhi Undang-Undang Pokok Keselamatan dan Kesehatan Kerja No. 1 tahun 1979 dan seluruh peraturan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Karyawan mendapat perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
5. Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan diwajibkan untuk menggunakan alat pelindung.
6. Jika karyawan mendapat kecelakaan kerja atau sakit akibat kerja diberikan jaminan biaya perawatan.
7. Seluruh karyawan bertanggung jawab atas perbuatan-perbuatan kearah pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

8. Tidak satu kerjapun yang dapat dinyatakan rampung jika karyawan tidak memelihara keselamatan dan kesehatan kerja dirinya serta teman kerja.
9. Seluruh karyawan harus melaporkan dan meminta pertolongan pertama pada pengawas untuk setiap terjadi kecelakaan kerja betapapun kecilnya kecelakaan yang terjadi.
10. Kondisi peralatan atau perbuatan yang kurang selamat harus segera dilaporkan pada pengawas.
11. Setiap karyawan wajib membaca, memahami, dan mematuhi seluruh petunjuk dan arahan tentang keselamatan dan kesehatan kerja.
12. Setiap karyawan harus menganggap rapat mengenai keselamatan dan kesehatan kerja sebagai bagian dari tugasnya.
13. Karyawan diwajibkan untuk mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.

Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja yang telah dikeluarkan oleh perusahaan, juga dibentuknya panitia keselamatan dan kesehatan kerja, sebagai direktur keselamatan dan kesehatan kerja adalah direktur utama, sedangkan direktur bagian seleksi mutu tembakau sebagai pengawas, dan karyawan itu sendiri sebagai pelaksana setiap pekerjaan.

Direktur umum sebagai direktur keselamatan dan kesehatan kerja bertanggung jawab atas :

1. Pembinaan program pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
2. Memberikan penyuluhan, nasehat kepada para penyelia dalam rangka pencegahan kecelakaan kerja.
3. Mengawasi penggunaan alat pelindung.
4. Merencanakan rapat keselamatan dan kesehatan kerja.
5. Menempatkan karyawan yang cacat akibat kecelakaan dan penyakit akibat kerja
6. Menyusun surat-menyurat tentang keselamatan dan kesehatan kerja,
7. Mengatur secara berkala inspeksi perusahaan dan pemeriksaan kesehatan karyawan.

Sedangkan direktur produksi sebagai pengawas bertanggung jawab atas :

1. Mencegah kecelakaan dikalangan bawahan.
2. Melaksanakan seluruh peraturan keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Melaporkan setiap kecelakaan.
4. Melakukan ninspeksi atas setiap kejadian kecelakaan.

Tanggung jawab karyawan sebagai pelaksana setiap kegiatan adalah bertanggung jawab atas perbuatan perbuatan kearah pencegahan kecelakaan, yakni menyangkut :

1. Kondisi, perbuatan dan peralatan yang kurang selamat harus segera dilaporkan pada pengawas.
2. Setiap karyawan wajib mendapatkan perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja dan wajib menggunakannya.
3. Setiap karyawan harus menganggap rapat keselamatan dan kesehatan kerja bagian dari tugasnya.

5.2. Karakteristik Responden.

Penelitian yang telah dilakukan pada PT. Gading Mas Indonesian Tobacco Inc terhadap responden perlu untuk diketahui karakteristiknya, karena karakteristik responden turut menentukan kevalidan penelitian, karakteristik responden mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja.

5.2.1. Jenis Kelamin.

Penelitian yang telah dilakukan terhadap responden yang berjumlah 58 orang terdiri dari jenis kelamin pria sebanyak 25 orang atau 43,10 % dan responden yang berjenis kelamin wanita berjumlah 33 orang atau 56,90 %.

5.2.2 Usia Responden.

Karyawan yang menjadi responden mempunyai usia antara 15 tahun sampai dengan 44 tahun, untuk mengetahui usia responden berdasarkan pada kelompok usia digambarkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.1. Jumlah responden berdasarkan kelompok usia.

| No | Kelompok Usia | Jumlah | % |
|----|---------------|--------|-------|
| 1 | 15 - 19 | 2 | 3,45 |
| 2 | 20 - 24 | 9 | 15,52 |
| 3 | 25 - 29 | 22 | 37,43 |
| 4 | 30 - 34 | 18 | 31,03 |
| 5 | 35 - 39 | 5 | 8,62 |
| 6 | 40 - 44 | 2 | 3,45 |

Sumber data : data primer di olah (2002).

Berdasarkan data empirik bahwa usia yang terbanyak adalah kelompok usia 25 - 29 tahun yaitu berjumlah 22 orang atau 37,93 %, kelompok usia antara 30 - 34 tahun berjumlah 18 orang atau 31,06 %, kemudian kelompok usia antara 20 - 24 tahun berjumlah 9 orang atau 15,52 % dan kelompok usia antara 15 - 19 tahun berjumlah 2 orang atau 3,45 % sedangkan kelompok usia antara 40 - 44 tahun berjumlah 2 orang atau 2,45 %.

Kelompok usia yang paling dominan adalah kelompok usia antara 25 - 35 tahun, hal ini dapat dimaklumi bahwa jenjang usia tersebut setiap orang memerlukan suatu pekerjaan, karena tuntutan dari kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi, tuntutan dan kebutuhan orang berbeda-beda, hal ini dilihat dari keadaan orang tersebut, apabila orang yang berada dilingkungan bawah maka tuntutan dan kebutuhan hanya berkisar antara pada memenuhi tuntutan dan kebutuhan primer, sedangkan orang berada dilingkungan menengah atau atas maka tuntutan dan kebutuhan sudah mengarah pada tuntutan dan kebutuhan sekunder.

5.2.3. Pendidikan Responden.

Tabel 5.2. Jumlah Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.

| No | Jenjang Pendidikan | Jumlah | % |
|----|--------------------|--------|-------|
| 1 | Sd | 3 | 5,17 |
| 2 | SLTP | 21 | 36,21 |
| 3 | SLTA | 34 | 58,62 |
| 4 | Perguruan Tinggi | - | - |
| | | 58 | 100 |

Sumber data : Data primer diolah (2002).

Berdasarkan pada tabel 5.2, maka responden yang berpendidikan SD berjumlah 3 orang atau 5,17 %, responden yang berpendidikan SLTP berjumlah 21 orang atau 36,21 % sedangkan yang berpendidikan SLTA berjumlah 34 orang

atau 58,62 % dan responden yang berpendidikan Perguruan Tinggi tidak ada Jenjang pendidikan yang terbanyak adalah SLTA, karena karyawan yang melamar pada PT. Gading Mas Indonesian Tobacco Inc adalah berpendidikan SLTA, hal ini dikarenakan orang tersebut tidak dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, disamping itu mereka beranggapan bahwa lulusan Perguruan tinggi sulit untuk mendapatkan pekerjaan karena persaingan yang ketat, oleh karena itu mereka lebih mengutamakan pekerjaan kemudian dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, atau bekerja terlebih dahulu, melanjutkan sekolah kemudian. Hal ini dapat dimaklumi karena lapangan kerja untuk saat ini terbatas.

5.2.4. Masa Kerja Responden.

Tabel 5.3. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No | Masa Kerja | Jumlah | % |
|----|------------|--------|-------|
| 1 | < 1 | 2 | 3,45 |
| 2 | 1 - 2 | 4 | 6,92 |
| 3 | 3 - 4 | 18 | 31,03 |
| 4 | 5 - 6 | 34 | 58,62 |
| | Jumlah | 58 | 100 |

Sumber data Data primer diolah (2002)

Dengan melihat pada tabel 5.3, maka masa kerja responden yang terbanyak adalah masa kerja antara 5 - 6 tahun berjumlah 34 orang atau 58,62 %, kemudian masa kerja antara 3 - 4 tahun berjumlah 18 orang atau 31,03 %, dan responden yang mempunyai masa kerja 1 - 2 tahun berjumlah 4 orang atau 6,90 %, sedangkan responden yang mempunyai masa kerja kurang dari satu tahun berjumlah 2 orang atau 3,45 %.

Masa kerja karyawan yang terbanyak adalah antara 5 - 6 tahun, berarti bahwa karyawan tersebut mulai bekerja perlu untuk dipelihara dan dipertahankan, karena karyawan tersebut telah mempunyai pengalaman kerja pada bidang penyeleksian mutu tembakau, karena kalau menerima karyawan baru memerlukan pelatihan terlebih dahulu sebelum melaksanakan pekerjaan, dengan mengadakan latihan ini tentunya akan menambah biaya operasional.

Karyawan yang masa kerja berada di bawah 5 tahun berarti karyawan tersebut bekerja harus lebih rajin untuk menambah pengalaman kerjanya.

5.3. Deskripsi Hasil Penelitian

5.3.1. Keselamatan Kerja

Indikator keselamatan kerja dalam penelitian telah ditetapkan, yakni lingkungan kerja, peralatan kerja, keadaan karyawan dan keadaan cara kerja. Indikator lingkungan kerja, yang meliputi kebersihan, ketertiban, keteraturan tempat kerja, ruang kerja, peredaran dan penerangan.

Tabel 5.4. Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja.

| No | Item Kuesioner | Nilai | | | | | | | | | | | |
|----|--------------------------|-------|---|---|------|----|------|----|------|----|------|-------|-----|
| | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | Total | |
| | | f | % | F | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 1. | Kebersihan tempat kerja | - | - | 8 | 13,8 | 15 | 29,9 | 25 | 43,1 | 10 | 17,2 | 58 | 100 |
| 2. | Ketertiban tempat kerja | - | - | 7 | 12,1 | 16 | 27,6 | 25 | 39,7 | 12 | 20,7 | 58 | 100 |
| 3. | Keteraturan tempat kerja | - | - | 4 | 6,9 | 14 | 24,1 | 20 | 34,5 | 20 | 34,5 | 58 | 100 |
| 4. | Ruang Kerja | - | - | - | - | 16 | 27,6 | 19 | 32,8 | 23 | 39,7 | 58 | 100 |
| 5. | Peredaran Udara | - | - | - | - | 16 | 27,6 | 16 | 27,6 | 26 | 44,8 | 58 | 100 |
| 6. | Penerangan/cahaya | - | - | - | - | 19 | 32,8 | 15 | 25,9 | 24 | 41,4 | 58 | 100 |

Sumber data : Data primer diolah (2002)

Berdasarkan pada tabel 5.4. lingkungan kerja yang mencakup kebersihan, item kebersihan ini diperlukan agar karyawan tidak terganggu dalam melaksanakan pekerjaan, sebab dengan terganggunya pelaksanaan pekerjaan akan menimbulkan kecelakaan akibat kerja, hal ini terlihat dari jawaban responden, yakni 60,3 % menyatakan bahwa kebersihan dapat membuat karyawan bekerja dengan motivasi tinggi, sehingga akan terhindar dari kecelakaan akibat kerja.

Sedangkan pada item ketertiban tempat kerja juga turut menentukan timbulnya kecelakaan kerja, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden, yakni 60,4 % menyatakan bahwa dengan ketertiban tempat kerja akan terhindar dari kecelakaan akibat kerja, oleh karena itu ketertiban tempat kerja sangat dibutuhkan, membuat karyawan merasa tidak terganggu dengan pekerjaan lain yang dilaksanakan oleh karyawan lain.

Kemudian pada ketidakteraturan tempat kerja juga dapat menimbulkan kecelakaan akibat kerja, karena dalam keteraturan tempat kerja akan memudahkan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, hal ini terlihat dari 58 responden maka terdapat 69 % menjawab dengan keteraturan tempat kerja akan mengurangi tingkat kecelakaan kerja. Dengan demikian keteraturan tempat kerja akan

memudahkan bagi karyawan dalam mencari bahan-bahan yang akan digunakan, karena telah diletakkan pada tempat yang telah disediakan, sehingga tidak menimbulkan kelelahan dan keletihan yang pada akhirnya dapat mencegah terjadinya kecelakaan akibat kerja.

Pengaturan tata ruang kerja sangat penting, karena dengan pengaturan tata ruang yang rapi akan terlihat asri, sehingga karyawan dalam melaksanakan pekerjaan merasa bergairah, dengan demikian akan mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mengatakan dengan kerapian tata ruang kerja akan mengurangi tingkat kecelakaan akibat kerja, yakni 72,5 %. Pengaturan tata ruang kerja ini sangat dibutuhkan karena bahan-bahan yang digunakan telah diletakkan pada ruang yang telah disediakan, sehingga apabila ingin menggunakan bahan tersebut mudah untuk mendapatkannya, disamping itu ruang kerja menimbulkan kegaduhan/kebisingan ditempatkan pada tempat yang berjauhan dengan ruang kerja yang mengerjakan pekerjaan memerlukan konsentrasi.

Pada pelaksanaan pekerjaan di ruang kerja perlu memperhatikan kenyamanan udara, karena udara yang nyaman akan terhindar dari kecelakaan kerja, hal ini terdapat pada jawaban responden terhadap item udara dimana 72,4 % responden yang menyatakan dengan kenyamanan udara di ruang kerja akan mengurangi tingkat kecelakaan akibat kerja, udara yang nyaman dalam ruangan kerja membuat karyawan akan merasa nyaman dan bergairah dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga akan mengurangi tingkat kecelakaan kerja.

Penerangan/cahaya sangat vital bagi pelaksanaan pekerjaan, karena penerangan yang tidak terang akan lebih mudah menimbulkan kecelakaan kerja, berkenaan dengan hal tersebut, maka pada item penerangan atau cahaya ada 67,3 5 responden menyatakan bahwa dengan penerangan yang baik akan mencegah terjadinya kecelakaan akibat kerja, hal ini dapat dimaklumi karena setiap pekerjaan memerlukan penerangan yang baik terhadap obyek pekerjaan, oleh karena itu penerangan dalam ruangan kerja sangat dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan, karena indra penglihatan manusia mempunyai batas-batas tertentu, perlu pula

diperhatikan ialah tingkat kesilauan dari alat penerangan, karena bila indra penglihatan terlalu silau terkena alat penerangan akan menimbulkan kelelahan yang pada proses selanjutnya akan menimbulkan kecelakaan kerja.

Ditelaah dari jawaban responden pada indikator lingkungan kerja, maka yang mempunyai skor tertinggi adalah pada item peredaran udara yakni 72,4 %, pengaturan ruangan kerja 72,5 % dan penerangan 67,3 % ini dapat dimaklumi karena setiap karyawan yang melaksanakan suatu pekerjaan harus diikuti dengan peredaran udara yang memadai. Sedangkan ketertiban 60,4 % dan kebersihan hanya 60,3 %, dan keteraturan tempat kerja 69 %, ini berartibahwa kebersihan, keteraturan, dan ketertiban tempat kerja dapat menimbulkan kecelakaan kerja karena banyak karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan pada tempat yang tidak bersih, tidak teratur dan tidak tertib.

Peredaran udara dalam ruangan kerja sangat penting, karena dengan peredaran udara yang nyaman akan memperlancar pelaksanaan pekerjaan, peredaran udara ini ditujukan pada ruang/tempat kerja yang terkena matahari, sinar matahari tidak boleh menyebabkan panas yang berlebihan karena akan merusak susunan udara sehingga menyebabkan gangguan dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan untuk shift yang kerja pada malam hari maka peredaran udara sangat diperhatikan, dengan tujuan agar tidak terjadi kecelakaan kerja, peredaran udara ini harus diperhatikan pada kenyamanan, dengan tujuan karyawan merasa lebih bergairah dan merasa nikmat untuk melaksanakan pekerjaan.

Indikator peralatan kerja meliputi perlindungan/pengaman mesin, kondisi alat kerja, kondisi bahan yang digunakan, tabel dibawah ini menggambarkan jawaban responden mengenai peralatan kerja.

Tabel 5.5. Jawaban Responden Mengenai Peralatan Kerja.

| No | Item Kuesioner | Nilai | | | | | | | | | | | |
|----|------------------------------|-------|---|---|---|----|------|----|------|----|------|-------|-----|
| | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | Total | |
| | | f | % | f | % | F | % | f | % | f | % | f | % |
| 7. | Pelindungan/pengaman mesin | - | - | - | - | 19 | 32,8 | 15 | 25,9 | 24 | 41,4 | 58 | 100 |
| 8. | Kondisi alat kerja | - | - | - | - | 18 | 31 | 14 | 24,1 | 13 | 44,8 | 58 | 100 |
| 9. | Kondisi bahan yang digunakan | - | - | - | - | 17 | 29,3 | 13 | 22,4 | 28 | 48,3 | 58 | 100 |

Sumber data : Data primer diolah (2002).

Berdasarkan pada tabel 5.5, maka perlindungan/pengamanan sangat penting, karena dengan perlindungan dan pengamanan akan terhindar dari kecelakaan akibat kerja, hal ini terlihat dari jawaban responden, yaitu 67,3 % yang menyatakan dengan perlindungan dan pengamanan akan mencegah timbulnya kecelakaan akibat akibat kerja.

Berdasarkan pada tabel 5.5 tersebut diatas maka jawaban responden terfokus pada item kondisi bahan yang digunakan, yakni dengan skor 70,7 %.

Indikator keadaan karyawan meliputi kondisi mental dan fisik, kebiasaan kerja yang baik, pemakai alat pelindung diri, tabel dibawah ini memberikan jawaban responden terhadap keadaan karyawan.

Tabel 5.6. Jawaban Responden Mengenai Keadaan Karyawan

| No | Item Kuesioner | Nilai | | | | | | | | | | | |
|-----|--------------------------------|-------|---|---|---|----|------|----|------|----|------|-------|-----|
| | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | Total | |
| | | F | % | F | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 10. | Kondisi mental dan fisik | - | - | - | - | 19 | 32,8 | 13 | 22,4 | 26 | 44,8 | 58 | 100 |
| 11 | Kebiasaan kerja yang baik | - | - | - | - | 21 | 36,2 | 13 | 22,4 | 24 | 41,8 | 58 | 100 |
| 12. | Pernakatan alat pelindung diri | - | - | - | - | 17 | 29,3 | 17 | 29,3 | 24 | 41,4 | 58 | 100 |

Sumber data : Data primer diolah (2002)

Berdasarkan pada tabel 5.6, maka keadaan karyawan ditentukan oleh kondisi mental dan fisik, karena kondisi mental/fisik yang kurang baik dapat menimbulkan kecelakaan akibat kerja, hal ini sesuai dengan jawaban dari responden yaitu 7,2%. Pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan sepantasnya sesuai dengan kondisi fisik/mental, karena kondisi mental/ fisik yang tak sesuai dengan pekerjaan akan lebih mudah menimbulkan kecelakaan akibat kerja.

Kebiasaan kerja yang baik berarti karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya menjaga ketelitiannya, yakni sebelum melaksanakan pekerjaan mempersiapkan alat dan bahan yang akan digunakan, sehingga akan mencegah terjadinya kecelakaan kerja, pada kebiasaan kerja yang baik ini maka 64,2 % responden yang menyatakan bahwa dengan ketelitian atau memeriksa perlengkapan kerja sebelum melaksanakan pekerjaan dapat mencegah terjadinya kecelakaan akibat kerja.

Demikian pula halnya dengan pemakaian alat perlindungan diri perlu disediakan oleh perusahaan dan digunakan oleh karyawan, dengan tujuan agar mengurangi terjadinya kecelakaan akibat kerja, hal ini dilihat dari jawaban responden, dimana dari 58 responden, terdapat 70,7% menyatakan dengan alat pelindung diri akan mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja, oleh karena itu karyawan yang melaksanakan suatu pekerjaan diwajibkan untuk menggunakan alat pelindung diri, apalagi pada pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang mempunyai resiko terjadinya kecelakaan akibat kerja.

Tabel 5.6, yang menggambarkan kecelakaan akibat kerja ditentukan oleh pemakaian alat pelindung diri, hal ini terlihat dari hasil jawaban yang dikumpulkan dari responden yakni 70,7 %. Dengan demikian alat pelindung diri memegang peranan yang sangat penting, disamping memperhatikan kebiasaan kerja yang baik, kondisi mental/fisik karyawan guna menghindari terjadinya kecelakaan akibat kerja.

Harus diperhatikan bahwa potensi manusia lain dari mesin, semakin lama seorang bekerja, semakin lama pengalamannya semakin tinggi, kerampilannya semakin dapat diandalkan, hal ini berarti bahwa bantuan yang diberikan kepada seorang karyawan bukan dalam hal bentuk fisik saja, melainkan harus juga dalam bentuk mental. Bantuan fisik dalam hal ini mungkin juga dalam bentuk permanen akan tetapi bantuan mental harus menurut perkembangan kematangan, berkarya, sehingga sehingga semakin dewasa cara berpikir seseorang karyawan, semakin matang dalam berkarya, oleh sebab itu bantuan mental seperti perintah berangsur-angsur dikurangi dan ditukar dengan pengarahan.

Potensi seorang karyawan yang berbentuk usaha dapat dikerahkan dalam bentuk gerak atau karya untuk mencapai yang tepat dan kepuasan. Unsur-unsur tersebut (usaha, karya, dan kepuasan) merupakan titik tolak pembinaan karyawan yang cekatan, teliti dan selamat.

Indikator keadaan cara kerja meliputi penerapan prosedur kerja yang aman. Membuat prosedur yang tetap bagi pekerja yang berulang dan memupuk kebiasaan

bekerja menurut petunjuk. Untuk melihat jawaban responden tergambar pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.7. Jawaban responden mengenai keadaan cara kerja.

| No | Item Kuesioner | Nilai | | | | | | | | | | | |
|-----|--|-------|---|---|---|----|------|----|------|----|------|-------|-----|
| | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | Total | |
| | | F | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 13. | Menerapkan prosedur kerja yang aman | - | - | - | - | 19 | 32,8 | 15 | 5,9 | 24 | 41,4 | 58 | 100 |
| 14. | Membuat prosedur yang tetap bagi pekerjaan yang berulang | - | - | - | - | 17 | 29,3 | 16 | 27,6 | 25 | 43,1 | 58 | 100 |
| 15. | Memupuk kebiasaan bekerja menurut petunjuk | - | - | - | - | 17 | 29,3 | 17 | 29,3 | 24 | 41,4 | 58 | 100 |

Sumber data : Data primer diolah (2002).

Berdasarkan pada tabel 5.7, menggambarkan bahwa jawaban responden terhadap item menerapkan prosedur kerja yang aman adalah sebanyak 67,3 % responden, hal ini berarti bahwa dengan menerapkan Prosedur kerja yang aman berarti bekerja mengacu pada kepatuhan pada petunjuk-petunjuk yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan kepatuhan tersebut akan dapat mencegah timbulnya penyakit akibat kerja.

Untuk pekerjaan yang berulang sudah sepantasnya diciptakan prosedur yang tetap agar dalam melaksanakan pekerjaan tidak menyimpang dari petunjuk, hal ini berguna agar karyawan menjadi terampil dalam bidangnya, sehingga apa yang menjadi tanggung jawabnya dapat diselesaikan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk melihat jawaban responden pada pembuatan prosedur yang tetap bagi pekerjaan yang berulang, maka terdapat 70,7 % responden yang menyatakan prosedur yang tetap sangat dibutuhkan bagi pekerja yang berulang, karena dengan adanya prosedur yang tetap ini maka setiap pekerjaan yang sama kegiatannya akan menggunakan prosedur yang sama pula, sehingga akan lebih efisien dan juga dapat mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja.

Pada item memupuk kebiasaan bekerja menurut petunjuk/prosedur sangat penting, karena petunjuk/prosedur yang dibuat oleh perusahaan bertujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan akibat kerja, hal ini dapat dilihat dari jawaban

yang diberikan responden pada item kebiasaan bekerja menurut petunjuk/prosedur berjumlah 70,7 % responden. Memupuk kebiasaan bekerja menurut petunjuk sangat penting, karena pekerjaan yang mengikuti petunjuk akan mengurangi atau mencegah terjadinya kecelakaan akibat kerja. Petunjuk yang dikeluarkan oleh perusahaan merupakan petunjuk yang tidak menginginkan karyawannya mendapat kecelakaan akibat kerja.

Dengan mengkalkulasikan jawaban responden terhadap lingkungan kerja maka yang mempunyai skor paling tinggi adalah membuat prosedur yang tetap bagi kegiatan atau pekerjaan yang berulang dapat terhindar dari kecelakaan akibat kerja, dengan tidak mengesampingkan penerapan prosedur kerja yang aman serta memupuk kebiasaan bekerja menurut petunjuk.

Beberapa keluhan karyawan seperti keseleo, ketegangan dan luka-luka disebabkan cara mengangkat dan membawa barang yang kurang benar, maka akan mengalami ketegangan. Otot-otot tubuh pada dasarnya berfungsi menegakkan tubuh manusia, jika pada otot ini diberikan beban tambahan, maka kelelahan dan keletihan segera dialami. Pada dasarnya mengangkat dan membawa sesuatu beban bukan kebiasaan manusia oleh karena itu seorang karyawan jika mengangkat suatu beban/barang maka otot-otot tubuhnya akan tegang sehingga pembuluh darahnya mengecil, keadaan ini mengurangi aliran darah yang membawa oksigen dan gula ke seluruh tubuh, akibatnya karyawan akan merasa letih, sehingga tulang belakang dan ototnya akan merasa sakit, dengan demikian pembuluh darah dan jantung akan terpengaruh.

Sewaktu mengangkat dan membawa, bagian tubuh yang paling terpengaruh dan dapat cedera adalah tulang punggung. Ketegangan yang diderita tulang punggung semakin berat apabila beban yang diangkat dan dibawa semakin berat.

Teknik mengangkat dan membawa yang tepat akan memungkinkan beban maksimum, karena beban tersebut tidak lagi tergantung pada tulang punggung melainkan pada otot tubuh, teknik ini hanya dapat diterapkan melalui latihan, dengan memperhatikan pada kapasitas fisik karyawan, sifat beban, keadaan lingkungan dan latihan mengangkat dan membawa yang dijalani karyawan.

5.3.2. Kesehatan Kerja

Dalam penelitian ini telah ditetapkan bahwa kesehatan kerja meliputi indikator lingkungan kerja, mental psikologis dan kapasitas kerja. Indikator lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik, fisiologis dan khemis. Guna melihat gambaran jawaban responden terhadap lingkungan kerja ini digambarkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.8. Jawaban responden mengenai lingkungan kerja.

| No | Item Kuesioner | Nilai | | | | | | | | | | Total | |
|-----|-----------------|-------|---|---|------|----|------|----|------|----|------|-------|-----|
| | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | f | % |
| | | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | | |
| 16. | Penerangan | - | - | 7 | 12,1 | 16 | 27,6 | 18 | 31,0 | 17 | 29,3 | 58 | 100 |
| 17. | Sirkulasi udara | - | - | 7 | 12,1 | 18 | 31 | 16 | 27,6 | 17 | 29,3 | 58 | 100 |
| 18. | Ventilasi | - | - | 1 | 1,7 | 18 | 31 | 16 | 27,6 | 17 | 29,3 | 58 | 100 |
| 19. | Kebisingan | - | - | - | - | 17 | 29,3 | 9 | 15,5 | 32 | 55,2 | 58 | 100 |
| 20. | Sikap badan | - | - | - | - | 23 | 39,7 | 2 | 3,4 | 35 | 60,3 | 58 | 100 |
| 21. | Cara kerja | - | - | - | - | 21 | 36,2 | 2 | 3,4 | 35 | 60,3 | 58 | 100 |
| 22. | Debu | - | - | - | - | 21 | 36,2 | 2 | 3,4 | 35 | 60,3 | 58 | 100 |
| 23. | Asap | - | - | - | - | 23 | 39,7 | 4 | 6,9 | 31 | 53,4 | 58 | 100 |

Sumber data : data primer diolah (2002)

Tabel 5.8, penerangan dapat menimbulkan penyakit akibat kerja. Hal ini diketahui dengan jawaban yang telah diberikan responden, yakni 60,3 %. Penerangan yang baik memungkinkan karyawan melihat obyek-obyek yang dikerjakan secara jelas, cepat dan tanpa upaya - upaya yang tidak perlu, lebih dari itu penerangan yang memadai memberikan kesan pemandangan yang lebih baik dan keadaan lingkungan yang menyegarkan. Permasalahan penerangan meliputi kemampuan manusia untuk melihat sesuatu,, sifat-sifat dari indera penglihatan , usaha-usaha yang dilakukan untuk melihat obyek lebih baik dan penerangan terhadap lingkungan, sesuatu yang sangat perlu untuk diperhatikan karena dampak seseorang melihat obyek dengan mudah dan cepat, sedangkan yang lainnya harus berusaha keras dan yang lainnya tidak melihat sama sekali.

Sirkulasi udara yang ada pada ruang kerja dapat menimbulkan penyakit akibat kerja, karena sirkulasi udara yang tidak nyaman lebih mudah mendatangkan penyakit akibat kerja, hal ini dilihat dari jawaban responden terhadap sirkulasi udara dimana 56,9 % menyatakan dengan kenyamanan udara dalam ruang kerja akan memungkinkan untuk dapat mencegah timbulnya penyakit akibat kerja.

Pertukaran panas diantara tubuh dan benda-benda dengan melalui sentuhan atau kontak konduksi dapat menghilangkan panas dari tubuh, manakala benda-benda sekitar lebih panas dari badan manusia. Pertukaran panas dari badan dengan lingkungan melalui kontak udara dengan tubuh.

Sirkulasi udara diusahakan dapat mendorong produktivitas antara lain air conditioning di tempat kerja, kesalahan - kesalahan sering dibuat dengan membuat suhu terlalu rendah yang berakibat keluhan-keluhan dan diikuti dengan meningkatnya penyakit akibat kerja.

Ventilasi yang sesuai dengan ruangan kerja dapat mencegah penyakit akibat kerja, hal ini terlihat pada jawaban yang diberikan responden terhadap item ventilasi, yakni 67,3 % responden. Ventilasi bertujuan untuk mengatasi bahaya-bahaya gas dan uap tetapi tidak untuk debu, sebab kedua jenis ini biasanya sangat beracun dan kecepatan bergerak terlalu besar, dengan demikian bertujuan agar suatu kenikmatan kerja di dapat, diperlukan adanya pengaturan suhu, kecepatan udara, kelembaban dan radiasi dalam udara, sehingga karyawan merasa nikmat bekerja pada udara yangnyaman.

Kebisingan yang ada pada ruang kerja dapat mengganggu pelaksanaan kerja, dengan terganggunya pelaksanaan kerja, maka akan lebih mudah timbulnya penyakit akibat kerja, hal ini dapat dilihat dari jawaban yang diberikan responden dimana 70,7 %. Dampak negatif dari kebisingan kepada kesehatan adalah kerusakan pada indera pendengar, yang menyebabkan ketulian, awal mula efek kebisingan pada pendengaran adalah sementara dan pemulihan terjadi secara cepat sesudah dihentikannya kerja di tempat bising, tetapi kerja terus menerus di tempat bising berakibat kehilangan daya dengar yang menetap dan tidak pulih kembali.

Sikap badan dalam melaksanakan pekerjaan dapat menimbulkan penyakit akibat kerja, hal ini dibuktikan dengan jawaban responden, yaitu 63,7 %. Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang terpenting adalah gerakan dan sikap badan, dengan melihat pada penggunaan energi. Karyawan dikatakan sesuai dengan pekerjaannya apabila sikap badan dengan jenis pekerjaannya yang dilakukan sesuai. Untuk dapat menyesuaikan sikap badan dengan jenis pekerjaan yang

dilakukan perlu di latih dalam ketrampilan kerja dengan menggunakan metode gerakan (kinetika), tempat kerja yang nyaman adalah apabila mesin dan alat-alat mudah untuk dicapai, serta latihan fisik dilaksanakan pada waktu kerja atau melalui aktivitas pekerjaan dan olah raga.

Tabel 5.8, juga menggambarkan bahwa item cara kerja dapat menimbulkan penyakit akibat kerja, hal ini terdapat pada 63,7 % responden. Cara kerja yang sesuai dengan petunjuk yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat mencegah terjadinya penyakit akibat kerja, seperti kelelahan dan ketidak efisienan.

Kelelahan ini timbul akibat cara membawa dan mengangkat suatu benda tidak sesuai dengan petunjuk. Sedangkan ketidak efisienan menyangkut tentang ketidak sesuaian antara cara kerja karyawan dengan alat yang dipergunakan, sehingga terbuangnya waktu dan energi yang secara sia-sia, suasana kerja kurang nyaman juga mempunyai dampak yang kurang baik terhadap kinerja karyawan.

Pekerjaan yang dilakukan pada tempat yang berdebu akan memudahkan timbulnya penyakit akibat kerja, seperti alergi. Alergi ini disebabkan oleh debu yang menempel pada daun tembakau. Pada item debu ini 63,7 responden. Debu yang berasal dari partikel-partikel zat padat yang disebabkan oleh kekuatan-kekuatan alami atau mekanis, seperti pengolahan, pelembutan dan lain-lain.

Pekerjaan yang bergiliran siang atau malam (ship) maka yang menjadi perhatian adalah kerja (ship) malam hari karena manusia sedikit atau banyak terganggu oleh kerja malam dan istirahat siang hari. Fungsi-fungsi fisiologi tenaga kerja tidak dapat disesuaikan sepenuhnya dengan kerja malam demikian pula dengan metabolisme tubuh tidak sepenuhnya dapat bahkan banyak aspek-aspek yang sama sekali dapat diadaptasi dengan kerja malam dan istirahat siang.

Kelelahan pada kerja malam relatif sangat besar, sebab fungsi-fungsi fisiologi dan metabolisme yang tak dapat diserasilkan. Jumlah tenaga kerja yang dapat dicapai untuk istirahat bagi pekerja malam pada siang hari relatif jauh lebih kecil dari yang seharusnya.

Lingkungan kerja fisik yang meliputi penerangan, sirkulasi udara, ventilasi, getaran mekanis, penerangan yang baik memungkinkan karyawan melihat obyek-

obyek yang dikerjakan secara jelas, cepat dan tanpa upaya-upaya tidak perlu lebih dari penerangan yang memadai memberikan kesan pemandangan yang lebih baik dan keadaan lingkungan yang menyegarkan.

Penerangan meliputi kemampuan seseorang melihat sesuatu, sifat-sifat dan indera penglihatan, usaha-usaha yang dilakukan untuk melihat obyek lebih baik terhadap lingkungan. Dalam ruang lingkup perusahaan, faktor yang menentukan adalah ukuran obyek, derajat kontras diantara obyek dan sekelilingnya, upaya mata yang melelahkan menjadi sebab kelelahan mental, gejala-gejala meliputi sakit kepala, penurunan kemampuan, daya konsentrasi dan kecepatan berfikir, lebih dari itu, bila pekerja mencoba matanya terhadap obyek untuk memperbesar ukuran benda, maka akomodasi lebih dipaksa, dan mungkin terjadi penglihatan rangkap atau kabur. Kejadian ini disertai pula dengan sakit kepala di daerah atas mata, ketajaman penglihatan berkurang menurut bertambahnya usia.

Suhu yang tinggi menyebabkan heat cramps, heat exhaustion dan heat stroke. Heat cramps dialami dalam lingkungan yang suhunya tinggi sebagai akibat bertambahnya keringat yang menyebabkan hilangnya garam natrium dari tubuh dan sebagai akibat minum banyak air, tetapi tidak diberi garam untuk mengganti garam natrium yang hilang. Heat cramps terasa sebagai kejang pada otot tubuh dan perut sakit. Heat exhaustion ditandai dengan tekanan darah menurun dan jalannya nadi lebih cepat sedangkan heat stroke biasanya terjadi pada pekerja berat.

Suhu yang rendahpun menimbulkan banyak penyakit yakni pada kelembaban udara tertentu dapat merusak anggota badan terutama kaki, seperti kaku, kaki berat dan merasa kesemutan.

Selanjutnya indikator mental psikologis yang meliputi suasana kerja, hubungan dengan kelompok kerja, dan hubungan dengan atasan, tabel dibawah ini menggambarkan tentang jawaban responden terhadap indikator mental psikologis.

Tabel 5.9. Jawaban responden Mengenai mental Psikologis.

| No | Item Kuesioner | Nilai | | | | | | | | | | | |
|-----|--------------------------------|-------|---|---|-----|----|------|---|------|----|------|-------|-----|
| | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | Total | |
| | | f | % | F | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 26. | Suasana kerja | - | - | - | - | 17 | 29,3 | 3 | 13,8 | 33 | 56,9 | 58 | 100 |
| 27. | Hubungan dengan kelompok kerja | - | - | 1 | 1,7 | 18 | 31 | 7 | 12,1 | 32 | 55,2 | 58 | 100 |
| 28. | Hubungan dengan atasan | - | - | 1 | 1,7 | 17 | 29,3 | 6 | 10,3 | 34 | 58,6 | 58 | 100 |

Sumber data : Data primer diolah (2002).

Suasana kerja yang harmonis dapat memperlancar dalam proses produksi, karena tidak ada keluhan dan kekhawatiran karyawan akan pekerjaannya, keluhan yang dimaksud adalah terjadinya konflik antara seorang karyawan dengan pekerjaannya, seperti tidak sesuai dengan kehendak, kemauan dan cita-citanya. Sedangkan khawatir mencakup kalau pekerjaan pada suatu waktu tidak ada lagi, khawatir berbuat salah, khawatir ini sering meningkat menjadi ketegangan pikiran dan mengakibatkan karyawan menjadi sakit. Untuk itu dalam suasana kerja diperlukan adanya keharmonisan antara karyawan dengan pekerjaan. Dan tidak merasa tertekan pada pekerjaannya, hal ini terlihat pada jawaban responden yaitu 70,7 %.

Pekerjaan yang dilaksanakan seorang karyawan memerlukan hubungan dengan kelompok kerja, karena suatu pekerjaan tidak dapat dilaksanakan secara sendiri, hal ini dilihat dari jawaban responden terhadap item hubungan dengan kelompok kerja adalah 67,3 %. Seorang karyawan adalah anggota masyarakat pekerja, oleh karena itu perlu juga untuk membina hubungan dengan karyawan lain atau membina hubungan dengan karyawan lain atau paling tidak dengan kelompok kerja. Yang penting adalah penyesuaian dan membina hubungan seorang karyawan dengan kelompok kerja, biasanya kelompok kerja ini merupakan suatu lembaga sosial, yang memiliki aturan dan norma-norma yang berlaku dalam kelompok tersebut. Ketidakcocokan akan rekan-rekan sekerja atau sekelompok kerja sering meningkat menjadi ketegangan yang memungkinkan terjadinya penyakit akibat kerja, ketegangan dengan kelompok kerja sangat merugikan baik segi karyawan itu sendiri maupun karyawan lainnya.

Tabel 5.9, mengenai jawaban responden tentang item hubungan dengan atasan bahwa terdapat 68,9% responden menyatakan dalam melaksanakan pekerjaan diperlukan adanya hubungan dengan atasan, karena atasan selalu mengarahkan dan mengkoordinasikan setiap pekerjaan pada bawahan, dengan tujuan agar pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Seorang karyawan yang merasa tidak adil atas perlakuan atasan akan merasa dikesampingkan, hal ini berarti bahwa ia merasa kesal terhadap atasannya, karena marahnya itu ia khawatir kalau atasannya mengetahui kekesalannya, untuk itu karyawan sering tidak masuk kerja yang sesungguhnya perbuatan itu untuk menutupi kekhawatirannya dan mungkin atasannya mengetahui kekesalannya.

Rasa gembira, suka akan pekerjaan, pikiran terang menyebabkan kegairahan dan tekun bekerja. Dengan demikian berarti akan meningkatkan produksi, untuk setiap hal yang baik harus dijaga dan di bina, oleh karena itu atasan perlu menciptakan iklim yang demikian, dengan penciptaan dan pembinaan iklim yang demikian akan mencegah timbulnya penyakit akibat kerja, sekaligus akan meningkatkan kinerja karyawan., sehingga sasaran dan tujuan karyawan akan lebih mudah dicapai. Indikator lainnya yang turut membentuk kesehatan kerja karyawan adalah kapasitas kerja. Kapasitas ini meliputi kemahiran, usia, daya tahan tubuh, gizi dan ukuran tubuh, tabel di bawah ini menggambarkan jawaban responden atas indikator kapasitas kerja.

Tabel 5.10. Jawaban Responden Mengenai Kapasitas Kerja.

| No | Item Kuesioner | Nilai | | | | | | | | | | Total | |
|-----|------------------|-------|---|---|-----|----|------|---|------|----|------|-------|-----|
| | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | f | % |
| | | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | | |
| 29. | Kemahiran | - | - | 1 | 1,7 | 22 | 37,9 | 4 | 6,9 | 31 | 53,4 | 58 | 100 |
| 30. | Tingkat Usia | - | - | 1 | 1,7 | 18 | 31 | 6 | 10,3 | 33 | 56,9 | 58 | 100 |
| 31. | Daya tahan tubuh | - | - | - | - | 20 | 34,5 | 6 | 10,3 | 32 | 55,2 | 58 | 100 |
| 32. | Gizi. | - | - | - | - | 19 | 32,8 | 7 | 12,1 | 32 | 55,2 | 58 | 100 |
| 33 | Ukuran tubuh | - | - | - | - | 20 | 34,5 | 7 | 12,1 | 31 | 53,4 | 58 | 100 |

Sumber data : Data primer diolah (2002).

Tabel 5.10, kemahiran dapat mencegah timbulnya penyakit akibat kerja, dimana dari 58 responden maka 60,3 % menyatakan bahwa dengan kemahiran

yang dimiliki oleh karyawan dapat mencegah timbulnya penyakit akibat kerja. Kemahiran yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sangat dibutuhkan, karena dengan kemahiran dalam bidang tugasnya akan memperlancar pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai. Dengan kemahiran pula dapat mencegah terjadinya penyakit akibat kerja.

Tingkat usia karyawan dapat menyebabkan timbulnya penyakit akibat kerja, karena tingkat usia tertentu karyawan mengalami penurunan daya tahan tubuh, penurunan daya tahan tubuh ini akan lebih mudah menimbulkan penyakit akibat kerja. Pada item tingkat usia, dimana 67,2 % responden menyatakan pada tingkat usia tertentu dapat menyebabkan daya tahan tubuh menurun dan pada akhirnya akan mudah terserang penyakit, terutama penyakit akibat kerja.

Pada tingkat usia tertentu dimana karyawan sudah tidak lagi tahan terhadap perubahan cuaca, dan alergi terhadap sesuatu, sehingga akan menimbulkan penyakit akibat kerja.

Begitu pula dengan daya tahan tubuh, dimana 65,5 % responden yang menyatakan bahwa daya tahan tubuh yang kurang baik sangat mudah untuk terserang penyakit, khususnya penyakit akibat kerja, daya tahan tubuh sangat dibutuhkan oleh seorang karyawan, dengan daya tahan tubuh yang prima maka karyawan akan mampu untuk bertahan terhadap hal-hal yang menyebabkan penyakit akibat kerja.

Kesesuaian gizi yang diperoleh karyawan dengan jenis pekerjaan yang dilaksanakan sangat penting, karena ketidak sesuaian antara gizi dengan jenis pekerjaan akan lebih mudah menimbulkan penyakit akibat kerja, hal ini terbukti dengan jawaban responden pada item gizi, yakni 67,3 %.

Semua manusia memerlukan gizi, gizi ini dibutuhkan untuk mengganti sel-sel yang rusak, agar karyawan dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan diperlukan gizi tambahan, disamping itu untuk mencegah timbulnya penyakit akibat kerja.

Kesesuaian ukuran tubuh dengan jenis pekerjaan yang dilaksanakan perlu diperhatikan, karena ada jenis-jenis pekerjaan tertentu yang tidak sesuai dengan ukuran tubuh tertentu, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden dari item ukuran tubuh dimana ada 65,5 responden yang menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan ukuran tubuhnya, hal ini akan dapat mencegah timbulnya penyakit akibat kerja. Kesesuaian ukuran tubuh dengan pekerjaan yang dilaksanakan sangat dibutuhkan, karena jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan ukuran tubuh karyawan akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan disamping mudah menimbulkan penyakit akibat kerja.

Dengan jawaban yang diberikan oleh responden maka gizi mempunyai skor tertinggi yakni 67,3 %, karena pemberian gizi yang sesuai dengan jenis pekerjaan akan dapat membuat karyawan sehat, dengan sehatnya karyawan maka pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat dilaksanakan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, disamping itu untuk memperhatikan kapasitas kerja, ditentukan pula oleh daya tahan tubuh, kemahiran, ukuran tubuh dan tingkat usia karyawan.

Salah satu penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan adalah kardiovaskuler, yang disebabkan oleh semacam meningkatnya ketegangan (stress) dalam pekerjaan, stress dapat menyebabkan hipertensi, hipertensi yang paling ringan sekalipun dapat menimbulkan penyakit kardiovaskuler, disamping itu stress dapat juga menimbulkan gangguan jiwa, serta sesuatu yang menimbulkan stress dapat mengganggu keseimbangan persepsi dan pertimbangan gangguan semacam ini lambat laun akan mempengaruhi seseorang karyawan.

Akibat lain dari stress fisik dan mental adalah keluhan yang terus menerus sekitar berbagai organ tubuh atau bagian tubuh sekalipun partologi organik tidak ada, hal ini biasanya dilakukan sebagai mekanisme pelarian kepada penyakit karena tidak mampu menghadapi kesukaran, sebab keadaan kerja yang berat dan sangat menuntut, dengan mengeluh kesakitan karyawan mengharapkan simpati dan perhatian dari atasan, hal ini akan menimbulkan kecacatan mental secara permanen.

Untuk dapat menanggulangi penyakit tersebut diperlukan adanya daya tahan tubuh yang prima. Biasanya daya tahan tubuh yang prima ditunjukkan oleh kesegaran jasmani dan rohani, sehingga segala gangguan penyakit yang datangnya dari pekerjaan dapat dengan sedini mungkin ditanggulangi dengan cepat dan tepat, hal ini berarti bahwa daya tahan tubuh merupakan kepribadian yang mengungkapkan tentang komitmen, pengendalian dan daya tahan untuk menghadapi tantangan-tantangan pekerjaan.

5.3.3. Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan yang meliputi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, untuk melihat gambaran jawaban responden tentang kinerja ini. Disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.11. Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan.

| No | Item Kuesioner | Nilai | | | | | | | | | | | |
|-----|--|-------|---|---|------|----|------|----|------|----|------|-------|-----|
| | | 1 | | 2 | | 3 | | 4 | | 5 | | Total | |
| | | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 34. | Jumlah pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan | - | - | 8 | 13,8 | 18 | 31 | 6 | 10,3 | 26 | 44,8 | 58 | 100 |
| 35. | Ketelitian mengerjakan pekerjaan | - | - | 1 | 27,6 | 13 | 22,4 | 6 | 10,3 | 23 | 39,7 | 58 | 100 |
| 36. | Ketepatan pelaksanaan pekerjaan | - | - | 1 | 19 | 16 | 27,6 | 7 | 12,1 | 24 | 41,4 | 58 | 100 |
| 37. | Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan | - | - | 1 | 20,7 | 14 | 24,1 | 7 | 12,1 | 25 | 43,1 | 58 | 100 |
| 38. | Seluruh pekerjaan dihasilkan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan | - | - | 9 | 15,5 | 15 | 25,9 | 10 | 17,2 | 24 | 41,4 | 58 | 100 |

Sumber data : Data primer diolah (2002).

Hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan pada prinsipnya telah sesuai, karena sebagian besar responden memberikan jawaban pada item jumlah pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan 55,1 %, hal ini berarti rata-rata pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar waktu, dengan demikian dapat dikatakan bahwa target yang telah ditetapkan dapat dipenuhi.

Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan sangat dibutuhkan, karena dengan ketelitian ini maka pekerjaan tidak dilaksanakan ulang, pada item ketelitian ini dari 58 responden, maka 50 % responden menyatakan sesuai. Dengan demikian maka dalam hasil pekerjaan terdapat pekerjaan yang diulang, karena ada daun tembakau yang tidak diseleksi, sehingga perlu dikerjakan ulang.

Kerapian dari hasil pekerjaan merupakan bagian dari kualitas pekerjaan karena dengan kerapian ini konsumen akan tertarik untuk membelinya, untuk melihat tingkat kerapian ini dari 58 responden, sebanyak 53,5 % responden menyatakan telah sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kesesuaian hasil pekerjaan dengan kriteria yang telah ditetapkan sangat penting, karena akan memelihara mutu produk, sehingga konsumen tidak akan lari pada produk lain, untuk melihat item kesesuaian hasil pekerjaan dengan kriteria yang telah ditetapkan, maka sebagian besar responden menjawab telah sesuai, yakni 55,2 %. Hal ini berarti campuran - campuran yang telah ditetapkan telah dilaksanakan disamping itu mutunya telah sesuai dengan standar, sehingga tidak perlu untuk dikerjakan ulang.

Berdasarkan pada tabel 5.11, yang menggambarkan tentang seluruh pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan, karena waktu kerja akan membatasi setiap pekerjaan karyawan, hal ini berarti bahwa setiap jenis pekerjaan akan dibatasi oleh waktu kerja, pada item seluruh pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, terdapat 58,6 % responden.

Seluruh pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan yaitu 58,6 %. Hal ini berarti jumlah pekerjaan sesuai standar waktu yang telah ditetapkan, karena karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dilaksanakan dengan ship, dimana dalam 24 jam dilaksanakan dengan 3 ship dan setiap ship mempunyai standar waktu 7 jam dan jumlah produksi yang harus dicapai 70.000 kwintal.

Kemudian 55,15 % terdapat pada jumlah pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, sesuai pelaksanaan pekerjaan sebesar 55,2 %, kerapian sebesar 53,5 %, dan ketelitian sebesar 50,5 %, hal ini disebabkan ada karyawan yang tidak menyeleksi mutu daun tembakau dan tidak memenuhi ukuran berat daun tembakau, ini dilakukan untuk menjaga mutu atau kualitas produksi, dengan tujuan agar konsumen tidak mengalihkan perhatian pada produksi lain yang sejenis.

5.4. Analisis Hasil Penelitian

5.4.1. Korelasi Tingkat Nol (Zero Oreder Corelation)

Pada korelasi antara tingkat nol digunakan untuk menganalisis keeratan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan, yakni $r = 0,482$. Begitu pula dengan variabel kesehatan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan, yakni $r = 0,649$.

Untuk memperjelas keeratan hubungan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan, disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.12. Matrik korelasi tingkat Nol.

| Variabel | Keselamatan Kerja (X 1) | Kesehatan Kerja (X 2) | Kinerja Karyawan (Y) |
|-------------------|------------------------------|----------------------------|---------------------------|
| Keselamatan kerja | 1 | | |
| Kesehatan kerja | 0,137 ** | 1 | |
| Kinerja karyawan | 0,482 ** | 0,649 ** | 1 |

Sumber data : Data primer diolah (2002) (**0,01)

Keeratan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen bersifat positif, hal ini menandakan hubungan searah (directrelation) seperti yang terlihat pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja, dengan variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila variabel keselamatan dan kesehatan kerja tinggi maka variabel kinerja karyawan tinggi, sebaliknya jika hubungan bersifat negatif maka hubungan antara variabel berlawanan (inverse relationdhip) artinya variabel keselamatan dan kesehatan kerja tinggi, maka variabel kinerja karyawan rendah.

5.5. Uji Hipotesis

5.5.1. Regresi.

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen, untuk melihat pengaruh antara variabel keselamatan kerja dengan kinerja karyawan disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel. 5.13. Analisis regresi Linier Keselamatan kerja dengan kinerja karyawan.

| Variabel Dependen | Variabel Independen | B | SE B | BETA | t | p | Kesimpulan |
|--|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------|
| Kinerja Karyawan R = 0,232 F= 16,955 P= 0,000 | Keselamatan Kerja | 0,218 | 0,053 | 0,482 | 4,118 | 0,000 | Ha diterima |

Keterangan taraf signifikan (P = 0,01).
Sumber data : Data primer diolah (2002)

Pada tabel 5.13, menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (B = 0,218 ; P = 0,000), dengan hasil $r \quad X \quad Y = 0,232$ yang berarti bahwa keselamatan kerja memberikan kontribusi sebesar 23,2 5 terhadap kinerja karyawan, dengan demikian maka tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh keselamatan kerja.

Dengan asumsi bahwa hanya karyawan yang selamat pula maka sasaran dan tujuan perusahaan akan dapat dicapai. Dengan demikian maka hipotesis 1 di terima.

Demikian pula dengan kesehatan kerja yang secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (B = 0,230 ; P = 0,000). Pada tabel 16 yang menggambarkan bahwa hasil $r \quad X2Y = 0,421$ yang berarti bahwa kesehatan kerja memberikan kontribusi sebesar 42,1 % terhadap kinerja karyawan, dengan asumsi bahwa keschatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, karena pekerjaan hanya dapat dilaksanakan dan diselesaikan oleh karyawan yang sehat, dengan karyawan yang sehat maka akan lebih memperlancar pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan. dengan demikian hipotesis 2 diterima.

Tabel 5.14. Analisis Regresi Linier Kesehatan kerja dengan Kinerja karyawan.

| Variabel Dependen | Variabel Independen | B | SE B | BETA | t | P | Kesimpulan |
|---|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------|
| Kinerja Karyawan R = 0,421 F =40,681 P = 0,000 | Kesehatan Kerja | 0,230 | 0,036 | 0,649 | 6,378 | 0,000 | Ha Diterima |

Keterangan taraf signifikan (p = 0,001).
Sumber data : Data primer diolah 2002)

Tabel 5.15. Analisis Regresi Berganda Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.

| Variabel Dependen | Variabel Independen | B | SE B | BETA | t | P | Kesimpulan |
|--|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|------------|
| Kinerja Karyawan R ² =0,578 F=37,686 P=0,000 | Keselamatan Kerja | 0,181 | 0,040 | 0,400 | 4,529 | 0,000 | Ho Ditolak |
| | Kesehatan Kerja | 0,211 | 0,031 | 0,594 | 6,714 | 0,000 | |

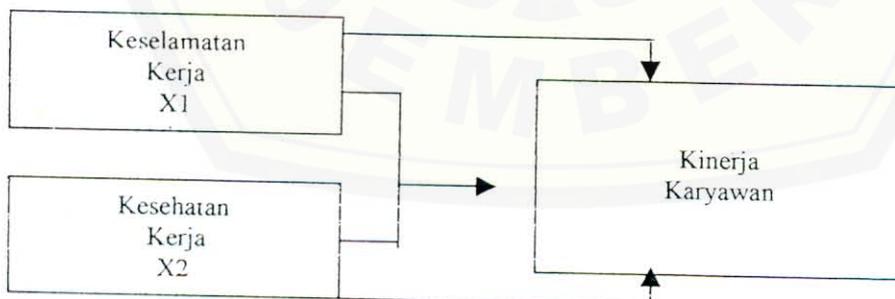
Keterangan taraf signifikan ($p = 0,01$).

Berdasarkan tabel 5.15, terlihat bahwa secara bersama-sama variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 57,8 % ($R = 0,578$; $P = 0,000$).

Sedangkan secara sendiri-sendiri variabel keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ($B = 0,181$; $P = 0,000$), dan variabel kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ($B = 0,221$; $P = 0,000$). Dengan demikian maka hipotesis 3 dapat diterima.

Hasil analisis regresi maka ketiga hipotesis yang telah dikemukakan pada bab ii dapat diterima, selanjutnya model analisis regresi keselamatan dan kesehatan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 5.1. Keselamatan dan kesehatan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja



5.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan maka akan di bahas mengenai keselamatan dan kesehatan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Pada tabel 14 bahwa antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan mempunyai pengaruh yaitu $r_{X Y} = 0,232$. Berarti keselamatan kerja memberikan kontribusi pada kinerja karyawan sebesar 23,2 %.

Dengan demikian bahwa keselamatan kerja turut menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan, dengan asumsi bahwa hanya karyawan yang selamat dapat melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Pada keselamatan kerja yang terdiri dari indikator lingkungan kerja, peralatan kerja, keadaan karyawan dan cara kerja. Pada indikator lingkungan kerja maka yang sangat dominan terletak pada item peredaran udara (tabel 5.4) dengan jawaban responden 72,4 %. Sedangkan pada indikator peralatan kerja maka, yang sangat dominan adalah item kondisi bahan yang digunakan (tabel 5.5). Dengan jawaban responden 70,7 %. Selanjutnya pada indikator keadaan karyawan maka yang sangat dominan adalah pemakaian alat pelindung diri (tabel 5.6) dengan 70,7 % responden, demikian pula dengan indikator cara kerja dimana responden menitik beratkan pada item memupuk kebiasaan bekerja menurut petunjuk dan membuat prosedur yang tetap bagi pekerjaan yang berulang (tabel 5.7) dengan hasil 70,7 %.

Item-item dalam indikator yang menjadi perhatian oleh responden perlu untuk diperhatikan, disamping itu perlu pula untuk memperhatikan pada item-item yang lain, karena kaitan antara item yang satu dengan item yang lain tidak dapat dipisahkan, dengan mengesampingkan item-item yang lain akan menimbulkan resiko kecelakaan akibat kerja.

Guna mencegah terjadinya penyakit kerja maka langkah-langkah pencegahan, yaitu :

1. Perusahaan telah mengeluarkan program keselamatan kerja .

2. Perusahaan telah membentuk panitia keselamatan dan kesehatan kerja yang didalamnya seluruh karyawan terlibat dari tingkatan top manager, middle manager dan lower manager serta pelaksana.
3. Bagi karyawan yang baru masuk sebelum memulai pekerjaan terlebih dahulu diberikan latihan dan penyuluhan mengenai alat-alat pengaman dan pelindung diri serta menaggulangi bila terjadi kecelakaan.
4. Bagi karyawan yang mengalami kecelakaan akibat kerja diberikan biaya perawatan.

Variabel kesehatan kerja yang meliputi indikator lingkungan kerja, mental psikologis dan kapasitas kerja. Pada indikator lingkungan kerja yang diperhatikan lingkungan kerja fisik, yakni pada item kebisingan dengan hasil 70,7 % (tabel 5.8) indikator mental psikologis maka yang menjadi perhatian adalah item suasana kerja (tabel 5.9) dengan 70,7 % responden memilihnya, selanjutnya pada indikator kapasitas kerja yang menjadi perhatian responden adalah pada item gizi, yakni 67,3 %. Karena gizi sangat penting untuk menjaga kesehatan karyawan.

Untuk pemeliharaan kerja perlu menjaga item-item yang dipilih responden, karena pada item-item yang dipilih oleh responden dan menyebabkan timbulnya penyakit akibat kerja, disamping itu perlu pula untuk memperhatikan item-item yang lain, karena item-item ini juga dapat menimbulkan penyakit akibat kerja.

Berdasarkan hasil analisis maka kesehatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, $X^2 Y = 0,421$ hal ini berarti bahwa kesehatan kerja memberikan kontribusi sebesar 42,1 % terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka tingkat kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh kesehatan kerja karyawan, dengan asumsi bahwa hanya karyawan yang sehat maka pekerjaan dapat diselesaikan, yang pada langkah berikutnya akan memperlancar pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan.

Guna mencegah penyakit akibat kerja maka PT. Gading Mas Indonesian Tobacco Inc (G.M.I.T.)

Telah mengambil langkah-langkah dengan memperhatikan kesehatan karyawan. Untuk memelihara kesehatan karyawan ini telah diadakan pelayanan kesehatan

yakni dengan didirikannya poliklinik, fungsi poliklinik ini ditujukan untuk memeriksa karyawan baik akan memulai pekerjaan maupun setelah selesai melaksanakan pekerjaan. Disamping menyediakan poliklinik juga disediakan dokter perusahaan, dokter perusahaan selalu berada ditempat selama satu shift (jam kerja).

Guna memelihara kesehatan karyawan perusahaan juga mengadakan kerjasama dengan PT. Asuransi kesehatan (PT. Askes) dengan tujuan agar karyawan yang terkena musibah tidak mempersoalkan biaya yang harus dikeluarkan karena ditanggung oleh PT. Askes dan perusahaan, dengan demikian maka karyawan yang sehat sangat didambakan oleh perusahaan, karena dengan karyawan yang sehat, dapat melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Kemudian pada penganalisaan keselamatan dan kesehatan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan memberikan hasil $R_{XY} = 0,578$ berarti 57,8 % keselamatan dan kesehatan kerja memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hanya karyawan yang selamat dan sehat dapat melaksanakan pekerjaan sesuai apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga akan memperlancar tercapainya sasaran dan tujuan perusahaan. Dengan hasil analisis tersebut maka hipotesis yang diajukan pada bab II dapat diterima.

Berdasarkan hasil analisis maka variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel kesehatan kerja ($r_{X_2Y} = 0,421$ di bandingkan dengan variabel keselamatan kerja ($r_{X_1Y} = 0,232$).



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan :

1. Variabel keselamatan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan memberikan kontribusi 23,2 %.
2. Variabel kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan memberikan kontribusi sebesar 42,1 %.
3. Sedangkan secara bersama-sama variabel keselamatan kerja dan variabel kesehatan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dengan memberikan kontribusi sebesar 57,8 %, hal ini berarti bahwa karyawan yang selamat dan sehat dapat melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

6.2 Saran

Beberapa saran yang dikemukakan sebagai bahan pertimbangan adalah :

1. PT. Gading Mas Indonesian Tobacco Inc (G.M.I.T.) perlu memberikan laporan yang telah distandarisasi mengenai kecelakaan dan penyakit akibat kerja pada Departemen Tenaga Kerja.
2. Berpijak pada temuan empirik maka PT. Gading Mas Indonesian Tobacco Inc (PT. G.M.I.T.) perlu untuk meningkatkan program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Program keselamatan dan kesehatan kerja perlu dilaksanakan secara terus menerus pada setiap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, michael. 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Elek Media Komputindo. Jakarta.
- As'ad, M. 1991. Psikologi Industri, Liberty. Yogyakarta.
- Dharma, A. 1986. Gaya Kepemimpinan Yang Effektif Bagi Manager. CV. Sinar Baru Bandung.
- Heidjrahman dan Suad Husnan. 1993. Manajemen Personalial. Edisi 4. BPFE Yogyakarta.
- Jackson, Susan. E. et. All. 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia , Menghadapi Abad 21. Erlangga. Jakarta.
- MC. Gill. Michael. E. 198. Oganization development for Operating Managers, Amacom. New York
- Moenir, AS. 1983. Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian. PT. Gunung Agung. Jakarta.
- Nasir, Mohammad. 1998. Metode Penelitian. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Putrawan. I. Made. 1990. Pengujian Hipotesis Dalam Penelitian-Penelitian Sosial. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sukarman. 1994. Paper Seminar Penyakit Akibat Kerja 27 - 28 juli.



UNIVERSITAS JEMBER
PROGRAM PASCASARJANA
KHUSUS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Program Magister Manajemen

Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tempat Penelitian : PT. Gading Mas Indonesian Tobacco Inc (PT. G.M.I.T.)

Berilah jawaban pada pertanyaan di bawah ini sesuai dengan pendapat anda dengan memberi tanda silang (X) pada angka yang anda pilih.

Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan
Usia : Tahun
Pendidikan : SD/SLTP/SLTA/Ierguruan Tinggi
Lamanya Bekerja : Jam/ persh p.

Keselamatan kerja.

A. Lingkungan Kerja

1. Bagaimana kebersihan lingkungan kerja di tempat kerja membuat anda lebih giat bekerja, karena tidak ada gangguan yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja.
 1. Sangat bersih.
 2. Bersih.
 3. Tidak begitu bersih.
 4. Tidak bersih.
 5. Sangat tidak bersih.
2. Bagaimana pengaturan ketertiban di tempat kerja anda sehingga dapat menghindari kecelakaan kerja.
 1. Sangat tertib.
 2. Tertib.
 3. Tidak begitu tertib.
 4. Tidak tertib.
 5. Sangat tidak tertib.
3. Bagaimana keteraturan tempat kerja di ruang kerja anda ?
 1. Sangat teratur.
 2. Teratur.
 3. Tidak begitu teratur.
 4. Tidak teratur.
 5. Sangat tidak teratur.

4. Bagaimana penataan tata ruang kerja ditempat anda bekerja ?
 1. sangat rapi.
 2. Rapi.
 3. Tidak begitu rapi.
 4. Tidak rapi.
 5. Sangat tidak rapi.
5. Bagaimana kenyamanan udara diruang kerja anda ?
 1. Sangat nyaman
 2. Nyaman
 3. Tidak begitu nyaman
 4. Tidak nyaman
 5. Sangat tidak nyaman
6. Bagaimana pendapat anda mengenai penerangan/cahaya ditempat kerja anda ?
 1. Sangat terang
 2. Terang.
 3. Tidak begitu terang
 4. Tidak terang
 5. Sangat tidak terang.

B. Peralatan Kerja.

7. Bagaimana ketersediaan alat pengaman kerja yang diberikan oleh perusahaan untuk melindungi anda dari kecelakaan kerja ?
 1. Sangat tersedia.
 2. Tersedia.
 3. Tidak begitu tersedia
 4. Tidak tersedia.
 5. Sangat tidak tersedia.
8. Bagaimana menurut anda bahwa kondisi bahan baku yang digunakan dapat menimbulkan kecelakaan kerja.
 1. Sangat dapat.
 2. Dapat.
 3. Tidak begitu dapat.
 4. Tidak dapat
 5. Sangat tidak dapat.

9. Bagaimana kelayakan kondisi alat kerja yang disediakan oleh perusahaan untuk melindungi anda dari kecelakaan kerja.

1. Sangat layak.
2. Layak.
3. Tidak begitu layak.
4. Tidak layak.
5. Sangat tidak layak.

C. Keadaan Karyawan.

10. Benarkah kondisi fisik dan mental anda yang kurang baik pernah mengalami kecelakaan kerja ?

1. Sangat benar.
2. Benar.
3. Tidak begitu benar.
4. Tidak benar.
5. Sangat tidak benar.

11. Untuk melindungi anda dari kecelakaan akibat kerja, bagaimana ketelitian anda dalam melaksanakan pekerjaan.

1. Sangat teliti.
2. Teliti.
3. Tidak begitu teliti.
4. Tidak teliti.
5. Sangat tidak teliti.

12. Dalam pelaksanaan pekerjaan bagaimana kelengkapan alat pelindung diri yang anda gunakan

1. Sangat lengkap.
2. Lengkap.
3. Tidak begitu lengkap.
4. Tidak lengkap.
5. Sangat tidak lengkap.

D. Keadaan Cara Kerja.

13. Bagaimana ketaatan anda dalam mematuhi prosedur kerja yang aman ditentukan oleh perusahaan.

1. Sangat patuh.
2. Patuh.
3. Tidak begitu patuh.
4. Tidak patuh.
5. Sangat tidak patuh.

14. Untuk terhindar dari kecelakaan kerja, apakah perusahaan telah menciptakan prosedur yang tetap bagi pekerjaan atau kegiatan yang berulang ?
1. Telah diciptakan.
 2. Sedang dalam proses.
 3. Sedang dalam pemikiran.
 4. Tidak dipikirkan.
 5. Belum diciptakan.
15. Benarkah anda telah melakukan pekerjaan berdasarkan pada prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.
1. Sangat benar.
 2. Benar
 3. Tidak begitu benar.
 4. Tidak benar.
 5. Sangat tidak benar.

Kesehatan Kerja.

A. Lingkungan Kerja.

- a.16. Baikkah penerangan di tempat kerja anda ?
1. Sangat baik.
 2. Baik.
 3. Tidak begitu baik.
 4. Tidak baik.
 5. Sangat tidak baik.
17. Nyamankah sirkulasi udara ditempat anda bekerja ?
1. Sangat nya nyaman
 2. Nyaman.
 3. Tidak begitu nyaman.
 4. Tidak nyaman.
 5. Sangat tidak nyaman.
18. Sesuikah ventilasi yang ada pada tempat anda bekerja dengan pekerjaan yang anda laksanakan
1. Sangat sesuai.
 2. Sesuai.
 3. Tidak begitu sesuai.
 4. Tidak sesuai.
 5. Sangat tidak sesuai.

b. Kondisi Fisiologis.

19. Dapatkah sikap badan anda dalam melaksanakan pekerjaan menimbulkan penyakit akibat kerja.
1. Sangat dapat.
 2. Dapat.
 3. Tidak begitu dapat.
 4. Tidak dapat.
 5. Sangat tidak dapat.
20. Sesuaikan cara kerja anda dengan petunjuk yang ditetapkan yang ditetapkan oleh perusahaan ?
1. Sangat sesuai.
 2. Sesuai.
 3. Tidak begitu sesuai.
 4. Tidak sesuai.
 5. Sangat tidak sesuai.

B. Kondisi khemis.

21. Pekerjaan yang anda lakukan terdapat debu, dapatkah debu menimbulkan penyakit akibat kerja
1. Sangat dapat.
 2. Dapat.
 3. Tidak begitu dapat.
 4. Tidak dapat.
 5. Sangat tidak dapat.
- A. Mental Psikologis.
22. Bagaimana suasana kerja di tempat anda bekerja ?
1. Sangat harmonis.
 2. Harmonis.
 3. Tidak begitu harmonis.
 4. Tidak harmonis.
 5. Sangat tidak harmonis.
23. Bagaimana menurut anda bahwa pekerjaan yang anda laksanakan memerlukan hubungan dengan rekan kerja atau kelompok kerja ?
1. sangat memerlukan.
 2. Memerlukan.
 3. Tidak begitu memerlukan.
 4. Tidak memerlukan.
 5. Sangat tidak memerlukan.

24. Untuk melaksanakan pekerjaan anda, benarkah anda memerlukan hubungan dengan atasan ?

1. Sangat benar.
2. Benar.
3. Tidak begitu benar.
4. Tidak benar
5. Sangat tidak benar.

B. Kapasitas Kerja.

25. Bagaimanakah menurut anda bahwa kemahiran/keahlian yang anda miliki menentukan timbulnya penyakit akibat kerja.

1. Sangat memerlukan.
2. Memerlukan.
3. Tidak begitu memerlukan.
4. Tidak memerlukan.
5. Sangat tidak memerlukan.

26. Bagaimanakah tingkat usia anda dapat mempengaruhi timbulnya penyakit akibat kerja ?

1. Sangat mempengaruhi.
2. Mempengaruhi.
3. Tidak begitu mempengaruhi.
4. Tidak mempengaruhi.
5. Sangat tidak mempengaruhi.

27. Bagaimanakah daya tahan tubuh anda dapat mempengaruhi timbulnya penyakit akibat kerja

1. Sangat mempengaruhi.
2. Mempengaruhi.
3. Tidak begitu mempengaruhi.
4. Tidak mempengaruhi.
5. Sangat tidak mempengaruhi.

28. Bagaimana kesesuaian antara ukuran tubuh anda dengan pekerjaan yang anda lakukan

1. Sangat sesuai.
2. Sesuai.
3. Tidak begitu sesuai.
4. Tidak sesuai.
5. Sangat tidak sesuai

29. Bagaimana kesesuaian gizi yang diberikan oleh perusahaan pada anda dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga anda terhindar dari penyakit akibat kerja.
1. Sangat sesuai.
 2. Sesuai.
 3. Tidak begitu sesuai.
 4. Tidak sesuai.
 5. Sangat tidak sesuai.

Kinerja

A. Kuantitas.

30. Pada pelaksanaan kerja terdapat standar waktu (jam kerja/ship), apak anda pada bulan ini rata-rata pekerjaan yang anda selesaikan sesuai dengan target/jumlah yang ditetapkan.
1. sangat sesuai.
 2. Sesuai.
 3. Tidak begitu sesuai.
 4. Tidak sesuai.
 5. Sangat tidak sesuai.

B. Kualitas.

31. Bagaimana tingkat ketelitian anda dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.
1. Sangat sesuai.
 2. Sesuai.
 3. Tidak begitu sesuai.
 4. Tidak sesuai.
 5. Sangat tidak sesuai.
32. Dalam melaksanakan pekerjaan terdapat kriteria yang harus dipenuhi, apakah pekerjaan anda telah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.
1. Sangat sesuai
 2. Sesuai
 3. Tidak begitu sesuai
 4. Tidak sesuai
 5. sSangat tidak sesuai.

C. Waktu kerja

33. Apakah seluruh pekerjaan yang dihasilkan anda pada bulan ini telah sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan :
1. Sangat sesuai
 2. Sesuai
 3. Tidak begitu sesuai
 4. Tidak sesuai
 5. Sangat sesuai

Lampiran 2. Analisis Regresi Linier Keselamatan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Model Summary ^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Standar Error Of the Estimate | Durbin Watson |
|-------|------|----------|-------------------|-------------------------------|---------------|
| 1 | .482 | .232 | .219 | 4,98 | 2,789 |

a. Predictors (Constant), X1

b. Dependen Variabel : Y

ANOVA ^b

| Model | | Sun of Square | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|-----------|---------------|----|-------------|--------|------|
| 1 | Regresion | <21.329 | 1 | 421.329 | 16.955 | .000 |
| | Residual | 1391.567 | 56 | 24.849 | | |
| | Total | 1812.897 | 57 | | | |

a. Predictors : (Constant), X1

b. Dependent Variabel : Y.

Coefficients ^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | T | |
| 1 | (Constant) | 5.605 | 3.285 | | 1.706 | .094 |
| | X1 | .218 | .053 | .482 | 4.118 | .000 |

a. Dependent Variabel : Y

Residual Statistics ^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|---------|---------|----------|----------------|----|
| Predited value | 14.77 | 21.97 | 18.86 | 2.72 | 58 |
| Residual | - 10.75 | 10,01 | 2.45E-16 | 4.94 | 58 |
| Std. Predicted Value | - 1.505 | 1.143 | .000 | 1.000 | 58 |
| Std. Residual | - 2.157 | 2.009 | .000 | .991 | 58 |

a. Dependen Variabel Y.

Lampiran 3 : Analisis Regresi Linier Kesehatan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Model Summary ^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin Watson |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .649 | .421 | 4.10 | 4.33 | 2.142 |

- a. Predictors : (Constant), X 2.
 b. Dependen Variabel : Y

ANOVA ^b

| Model | | Sun of Square | dr | Mean Square | F | Stg |
|-------|------------|---------------|----|-------------|--------|------|
| 1 | Refression | 762.821 | 1 | 762.821 | 40.681 | .000 |
| | Residual | 1050.075 | 56 | 18.751 | | |
| | Total | 1812.897 | 57 | | | |

- a. Predictors : (Constant), X 2
 b. Dependen Variabel : Y

Coefficients ^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Stg |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.647 | 2.758 | | .597 | .553 |
| | X 2 | .230 | .036 | .649 | 6.378 | .000 |

- a. Dependen Variabel : Y

Residuals Statistics ^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|----------|---------|-----------|----------------|----|
| Predicted Value | 13.40 | 22.39 | 18.86 | 3.66 | 58 |
| Residual | • -11.39 | 8.37 | -1.16E-15 | 4.29 | 58 |
| Std. Predicted Value | -1.493 | .965 | .000 | 1.000 | 58 |
| Std. Residual | -2.631 | 1.932 | .000 | .991 | 58 |

- a. dependen Variabel : Y

Lampiran 4 : Analisis Regresi Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std Error of the estimate | Durbin Watson |
|-------|------|----------|-------------------|---------------------------|---------------|
| 1 | .760 | .578 | .563 | 3.73 | 2.030 |

a. Predictors : (Constant), X2, X1.
 b. Depernden Variabel : Y.

ANOVA b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| 1. | Regression | 1048.092 | 2 | 524.046 | 37.686 | .000 |
| | Residual | 764.805 | 55 | 13.906 | | |
| | Total | 1812.897 | 57 | | | |

a. Predictors : (Constant), X2, X1.
 b. Dependen Variabel : Y.

Coefficients a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. error | Beta | t | |
| 1 | (Constant) | -7.905 | 3.176 | | -2.489 | .016 |
| | X1 | .181 | .040 | .400 | 4.529 | .000 |
| | X2 | .211 | .031 | .594 | 6.714 | .000 |

Residuals Statistics a

| | Minimum | maximum | Mean | Std deviation | N |
|---------------------|---------|---------|----------|---------------|----|
| Predicted Value | 11.10 | 24.67 | 18.86 | 4.29 | 58 |
| Residual | - 8.05 | 7.63 | 6.13E-16 | 3.66 | 58 |
| Std Predicted Value | - 1.811 | 1.355 | .000 | 1.000 | 58 |
| Std Residual | - 2.160 | 2.045 | .000 | .982 | 58 |

a. Dependent Variabel Y.

Lampiran / Rekapitulasi Jawaban Responden

List

X1A1 X1A2 X1A3 X1A4 X1A5 X1A6

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 20 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 23 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 25 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 29 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 45 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 46 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 48 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 50 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |

NO X1A1 X1A2 X1A3 X1A4 X1A5 X1A6

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 51 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 53 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 54 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

NO X1B1 X1B2 X1B3 X1C1 X1C2 X1C3

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| NO | X1B1 | X1B2 | X1B3 | X1C1 | X1C2 | X1C3 |
|----|------|------|------|------|------|------|
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 51 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

| NO | X1D1 | X1D2 | X1D3 | X1 |
|----|------|------|------|----|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 57 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 73 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 73 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 42 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 74 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 42 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 73 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 44 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 43 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 74 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 73 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 43 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 73 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 73 |

| NO | X1D1 | X1D2 | X1D3 | X1 |
|----|------|------|------|----|
| 26 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 72 |
| 28 | 3 | 4 | 4 | 60 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 43 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 72 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 72 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 72 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 73 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 73 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 73 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 51 | 3 | 3 | 3 | 43 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 44 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 45 |

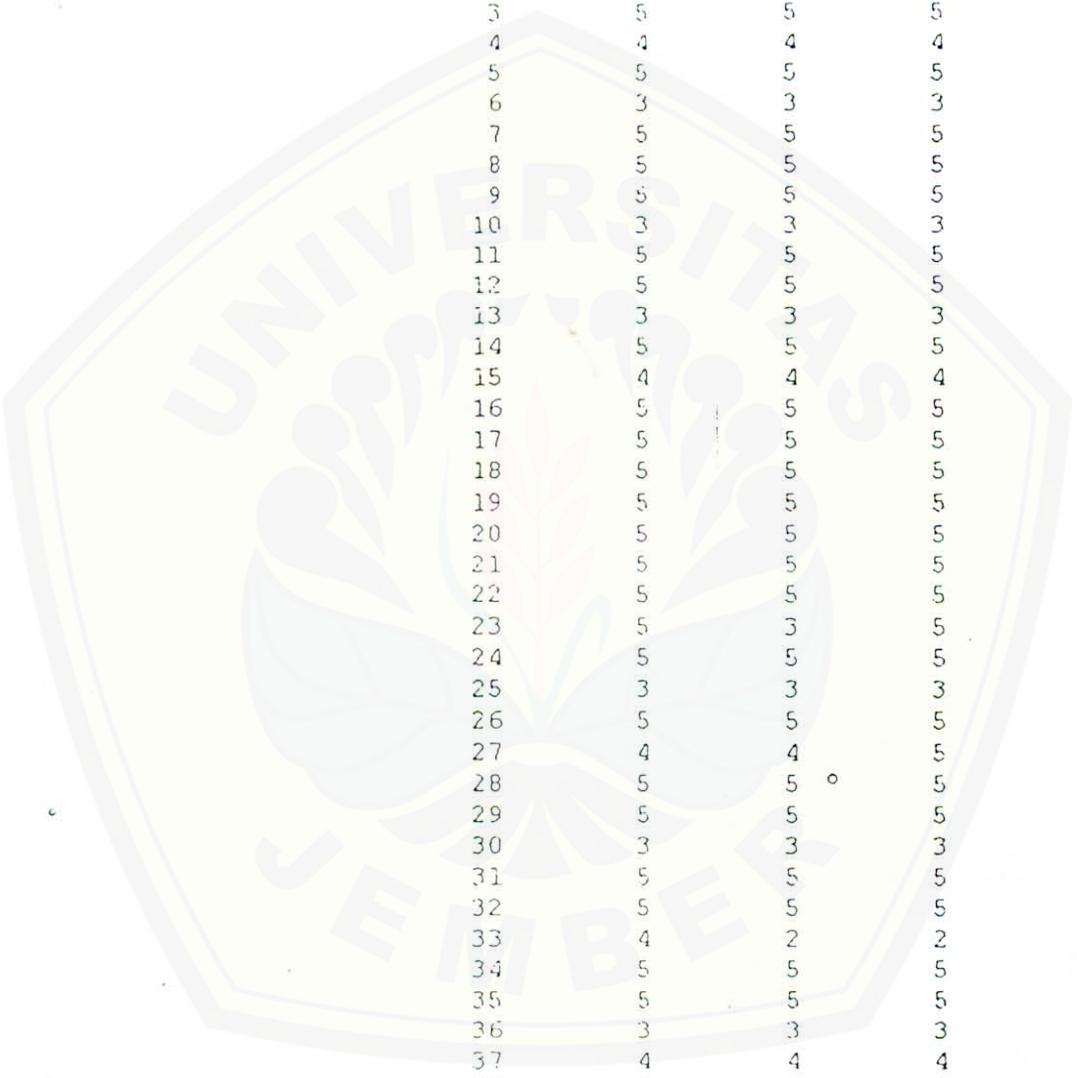
| NO | X2A1 | X2A2 | X2A3 | X2A4 | X2A5 |
|----|------|------|------|------|------|
| 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 10 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 25 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 27 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 30 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 33 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 36 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| 37 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 38 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 44 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 47 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |

| NO | X2A1 | X2A2 | X2A3 | X2A4 | X2A5 |
|----|------|------|------|------|------|
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 52 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 54 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

| NO | X2A6 | X2A7 | X2A8 | X2A9 | X2A10 |
|----|------|------|------|------|-------|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |



| NO | X2A6 | X2A7 | X2A8 | X2A9 | X2A10 |
|----|------|------|------|------|-------|
| 36 | 3 | 3 | 3 | | |
| 37 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 45 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 46 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 |
| 47 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 48 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 52 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 55 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 57 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 58 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| | | | 3 | 3 | 3 |



| NO | X2B1 | X2B2 | X2B3 |
|----|------|------|------|
| 1 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 3 | 3 | 3 |
| 7 | 5 | 5 | 5 |
| 8 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 5 | 5 | 5 |
| 10 | 3 | 3 | 3 |
| 11 | 5 | 5 | 5 |
| 12 | 5 | 5 | 5 |
| 13 | 3 | 3 | 3 |
| 14 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | 5 | 5 | 5 |
| 18 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | 5 | 5 | 5 |
| 20 | 5 | 5 | 5 |
| 21 | 5 | 5 | 5 |
| 22 | 5 | 5 | 5 |
| 23 | 5 | 3 | 5 |
| 24 | 5 | 5 | 5 |
| 25 | 3 | 3 | 3 |
| 26 | 5 | 5 | 5 |
| 27 | 4 | 4 | 5 |
| 28 | 5 | 5 | 5 |
| 29 | 5 | 5 | 5 |
| 30 | 3 | 3 | 3 |
| 31 | 5 | 5 | 5 |
| 32 | 5 | 5 | 5 |
| 33 | 4 | 2 | 2 |
| 34 | 5 | 5 | 5 |
| 35 | 5 | 5 | 5 |
| 36 | 3 | 3 | 3 |
| 37 | 4 | 4 | 4 |
| 38 | 5 | 5 | 5 |
| 39 | 3 | 3 | 3 |
| 40 | 5 | 5 | 5 |
| 41 | 5 | 5 | 5 |
| 42 | 5 | 5 | 5 |
| 43 | 3 | 3 | 3 |
| 44 | 4 | 4 | 4 |
| 45 | 3 | 3 | 3 |
| 46 | 5 | 5 | 5 |
| 47 | 3 | 3 | 3 |
| 48 | 5 | 5 | 5 |
| 49 | 5 | 5 | 5 |
| 50 | 5 | 5 | 5 |

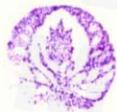
| NO | X2B1 | X2B2 | X2B3 |
|----|------|------|------|
| 51 | 5 | 5 | 5 |
| 52 | 3 | 3 | 3 |
| 53 | 3 | 3 | 3 |
| 54 | 4 | 4 | 4 |
| 55 | 3 | 3 | 3 |
| 56 | 3 | 3 | 3 |
| 57 | 4 | 4 | 4 |
| 58 | 3 | 3 | 3 |

| NO | X2C1 | X2C2 | X2C3 | X2C4 | X2C5 | X2 |
|----|------|------|------|------|------|----|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 52 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 87 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 87 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 90 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 90 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 90 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 51 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 87 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 90 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 87 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 87 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 90 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 90 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 87 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 90 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 90 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 72 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 87 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 52 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 87 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 70 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 70 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 90 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 52 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 90 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 90 |
| 33 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 90 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 90 |

| NO | X2C1 | X2C2 | X2C3 | X2C4 | X2C5 | X2 |
|----|------|------|------|------|------|----|
| 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 87 |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 87 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 87 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 90 |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 70 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 90 |
| 47 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 87 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 90 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 87 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 90 |
| 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 52 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 70 |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |

| NO | YA1 | YB1 | YB2 | YB3 | YC1 | Y |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|----|
| 1 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 22 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 11 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 9 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 21 |
| 10 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 13 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 15 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 17 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 19 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 13 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 23 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 13 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 25 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 27 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 14 |
| 28 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 14 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 30 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 |
| 31 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 19 |
| 32 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 33 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 36 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 13 |
| 37 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 11 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 39 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 18 |
| 40 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 16 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 43 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 13 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 45 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 47 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 13 |
| 48 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 13 |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |

| NO | YA1 | YB1 | Y2 | YB3 | YC1 | Y |
|----|-----|-----|----|-----|-----|----|
| 51 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 53 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 13 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 55 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 13 |
| 56 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 13 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 58 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 12 |



Milik UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER