



**PERSEPSI KARYAWAN BAGIAN MESIN KERTAS I
PT. KERTAS BASUKI RAHMAT BANYUWANGI TERHADAP
LINGKUNGAN KERJA**

Asal:	Harisn	Klasa
	Pembelian	618-2
Terima Tgl :	15 NOV 2007	PER
SKRIPSI duk :		p
11.11.11 PENYALIN :		

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi S-1 (Non Reguler) Ilmu Administrasi Niaga
Dan mencapai gelar Sarjana Sosial

Oleh

GAMA HARUM PERTIWI
NIM 010910292349

**PROGRAM STUDI S-1 (NON REGULER) ILMU ADMINISTRASI NIAGA
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2007**

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur tak terhingga, kupersembahkan karya ini teruntuk :

1. Ayahanda Drs. Sunartono dan Ibunda Su'aidiah, yang telah membesarkan ananda dengan penuh curahan kasih saang, kesabaran, pengorbanan, kepercayaan, motivasi dan do'a yang tiada henti hingga membangkitkan semangat hidupku
2. Kakanda Diah Prawiyanti dan Adinda Vina Susanti terkasih, yang tiada pernah lelah mendorongku untuk berusaha dan berikan yang terbaik dalam menjalani hidup
3. Sandi N terima kasih atas singgasana cintamu selama ini
4. Almamaterku Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember

MOTTO

Jika setiap orang bekerja sesuai hakikat pekerjaan dan profesinya, melayani dengan sempurna dan kerendahan hati, maka setiap orang dan pada akhirnya seluruh masyarakat akan bergerak pada tingkat kemuliaan yang tinggi.*

Barang siapa melepaskan kesusahan seorang muslim dari kesusahan dunia, Allah akan melepaskan kesusahan seorang muslim dari kesusahannya di hari kiamat; barang siapa memudahkan orang mendapat kesusahan, Allah akan memudahkan urusannya dunia dan akhirat.

(Terjemahan Hadist Bulughul Maran)**

-
- * Sinamo, Jasen. 2006. 8 Etos kerja Profesional. Navigator Anda Menuju Sukses. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
 - ** Atsgalami, Ibnu Hajar. 1994. Terjemahan Hadist Bulughut Maran. Bandung : Gema Risalah Press.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gama Harum Pertiwi

NIM : 010910292349

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul: "*PERSEPSI KARYAWAN BAGIAN MESIN KERTAS I PT. KERTAS BASUKI RAHMAT BANYUWANGI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA*" adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada instansi mana pun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 24 Juli 2007

Yang menyatakan,

GAMA HARUM PERTIWI

NIM 010910292349

PENGESAHAN

Skripsi berjudul *Persepsi Karyawan Bagian Mesin Kertas I PT. Kertas Basuki Rahmat Banyuwangi* telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember pada :

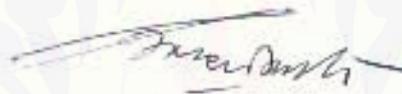
Hari : Selasa

Tanggal : 25 September 2007

Tempat : Ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Tim penguji

Ketua,



Drs. Poerwanto, MA

NIP 131 403 359

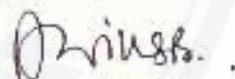
Anggota,



Zarah Puspitaningtyas, S.Sos, M.Si

NIP 132 300 174

Pembimbing I,



Dra. Hj. Dwi Wimdradini Bp, M.Si

NIP 131 832 302



Mengesahkan

Dekan,



Ling Nasdia, BS. W., MS

NIP 130 674 836

RINGKASAN

Persepsi Karyawan Bagian Mesin Kertas I PT. Kertas Basuki Rahmat Banyuwangi Terhadap Lingkungan Kerja; Gama Harum Pertiwi, Dwi Windradini BP dan Rudy Eko P, 010910292349; 2007; 40 hlm.

Salah satu aspek dari kesejahteraan manusia adalah keselamatan dan kesehatan kerja terutama dalam era industrialisasi. Tantangan dalam era industrialisasi akan semakin meningkat dengan dipergunakannya teknologi canggih dengan risiko tinggi. Tantangan tersebut harus dijawab dengan kesiapan tenaga kerja baik dari segi pendidikan dan keterampilan maupun alat-alat pelindung kerja.

PT. Kertas Basuki Rahmat Banyuwangi sebagai perusahaan yang bergerak dalam produksi kertas, menarik untuk diamati karena dalam menjalankan aktivitas produksinya menggunakan tenaga manusia. Sumberdaya manusia dalam perusahaan benar-benar diperhatikan oleh pihak perusahaan terutama karyawan bagian produksi, karena harus mengerjakan kegiatan produksi perusahaan dan banyak mengalami tantangan pekerjaan. Perusahaan dituntut untuk memberikan lingkungan kerja yang baik dan aman.

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui bagaimanakah Persepsi Karyawan Bagian Mesin Kertas I PT. Kertas Basuki Rahmat Banyuwangi Terhadap Lingkungan Kerja.

Penelitian ini memiliki tiga indikator yaitu keselamatan dan kesehatan kerja, gizi kerja yang mendukung produktivitas, dan penyakit akibat kerja. Teknik penelitian dengan observasi dan wawancara, alat penelitian yang dipakai dengan penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Lokasi penelitian pada PT. Kertas Basuki Rahmat Banyuwangi. Teknik penyajian data dengan pemeriksaan data (*editing*), skoring dan tabulasi.

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya berupa kemampuan berpikir dan analisis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Persepsi Karyawan Bagian Mesin Kertas I PT. Kertas Basuki Rahmat Banyuwangi Terhadap Lingkungan Kerja”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (SI) pada Jurusan Ilmu Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada terhingga kepada :

1. Dr. H. Ung Nasdia, BS. W., M.S., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember;
2. Drs. I Ketut Mastika, MM, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Niaga Non Reguler, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember;
3. Dra. Hj. Dwi Windradini BP, M.Si dan Drs Rudy Eko P, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan pikiran guna memberikan bimbingan dan pengarahan demi terselesainya penulisan skripsi ini;
4. Drs Totok Supriyanto selaku dosen pembimbing akademik;
5. Seluruh dosen dan civitas akademik FISIP Universitas Jember;
6. Seluruh kepala bagian dan karyawan yang ada di PT. Kertas Basuki Rahmat Banyuwangi atas bantuannya selama penulis melakukan penelitian;
7. Keluargaku tercinta yang telah memberikan kasih sayang, semangat, perhatian dan do'a yang tulus;

Akhirnya, dengan kerendahan hati penulis menerima segala kritik dan saran dari berbagai pihak serta berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat.

Jember, September 2007

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAM PENGESAHAN	v
RINGKASAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Konsepsi Dasar	5
2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.3 Fungsi–Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.4 Konsep Lingkungan Kerja	8
2.4.1 Definisi Lingkungan Kerja	8
2.4.2 Persepsi Karyawan Bagian Mesin Kertas I PT. Kertas Basuki Rahmat Banyuwangi Terhadap Lingkungan Kerja	15
2.5 Operasionalisasi Konsep	16
2.5.1 Lingkungan Kerja	16

BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian	18
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	18
3.2.1 Tempat Penelitian	18
3.2.2 Waktu Penelitian	18
3.3 Definisi Operasional Variabel	18
3.4 Teknik dan Alat Penelitian	19
3.4.1 Teknik Penelitian	19
3.4.2 Alat Penelitian	20
3.5 Prosedur Penelitian	20
3.5.1 Studi Pustaka	20
3.5.2 Penentuan Lokasi Penelitian	20
3.6 Teknik Penyajian Data	21
3.7 Teknik Penarikan Kesimpulan	21
BAB 4. HASIL DAN ANALISIS DATA	
4.1 Hasil Penelitian	22
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Kertas Basuki Rahmat	22
4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan	24
4.1.3 Sumber Daya Manusia	26
4.2 Analisis Data	27
4.2.1 Deskripsi Umum Responden	27
4.2.2 Lingkungan Kerja	30
4.2.3 Tabulasi Silang	35
BAB 5. PEMBAHASAN	38
BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan	43
6.2 Saran	43
DAFTAR PUSTAKA	45
LAMPIRAN – LAMPIRAN	



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Laju perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi meningkat dengan pesat. Berbagai pengaruh yang datang dari luar membawa para pelaku bisnis makin kreatif dan proaktif, mendorong terjadinya persaingan ketat dalam dunia bisnis. Agar tetap bertahan dan mampu berkembang dalam persaingan yang ketat maka perusahaan melakukan upaya untuk mengelola sumber daya yang dimilikinya. Termasuk sumber daya manusia (SDM) atau tenaga kerja manusia dalam perusahaan, karena pada dasarnya perusahaan tidak dapat mengoperasikan faktor produksi yang lain tanpa memanfaatkan faktor produksi tenaga kerja manusia.

Kondisi persaingan yang ketat, menyebabkan para professional yang mengelola bekerja lebih keras dengan berbagai strategi. Perusahaan dituntut untuk lebih memperhatikan kondisi internal dan eksternal perusahaan. Kondisi eksternal perusahaan mengantisipasi setiap strategi pesaing, perubahan selera konsumen, hubungan dengan pemasok, kebijaksanaan yang bersifat internal berkaitan dengan masalah kesejahteraan pekerja. Kesejahteraan pekerja merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai dalam dunia usaha, sejalan dengan pemikiran-pemikiran dunia dewasa ini yang menuntut perlunya keamanan dan kenyamanan manusia dalam bekerja. Kesejahteraan merupakan sasaran pokok terlepas dari sistem dan teknologi yang dipakai dalam proses produksi.

Salah satu aspek dari kesejahteraan manusia adalah keselamatan dan kesehatan kerja terutama dalam era industrialisasi. Tantangan dalam era industrialisasi akan semakin meningkat dengan dipergunakannya teknologi canggih dengan risiko tinggi. Tantangan tersebut harus dijawab dengan kesiapan tenaga kerja baik dari segi pendidikan dan keterampilan maupun alat-alat pelindung kerja.

Barthos (1999:137) berpendapat bahwa:

Upaya-upaya yang telah dilakukan di Indonesia antara lain adalah dikeluarkannya berbagai peraturan perundangan seperti ketentuan pokok tentang perlindungan tenaga kerja dalam undang-undang No. 14 th 1969 dan undang-undang No. 1 tahun 1970 serta peraturan-peraturan lain yang melengkapinya.

Barthos (1999:138) mengemukakan "dalam undang-undang No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja pada dasarnya merupakan ketentuan pokok dibidang keselamatan dan kesehatan kerja"

Dengan adanya pemenuhan-pemenuhan hak karyawan secara memadai oleh manajemen perusahaan maka karyawan akan memberikan kontribusi yang positif dengan bekerja lebih produktif sehingga efisiensi dan efektifitas produksi dalam upaya peningkatan laba perusahaan dan peningkatan kesejahteraan karyawan akan tercapai. Apabila pihak manajemen tidak dapat mengelola sumber daya manusia perusahaan dengan baik, maka akan mengganggu ketenangan kerja.

Perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya tanpa mengabaikan aspek bisnis yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, yaitu memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Pencapaian tujuan tersebut tidak terlepas dari peran karyawan yang merupakan salah satu faktor produksi penting yang ikut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Keberadaan karyawan diperhatikan oleh para pemimpin dimana salah satu perhatiannya berupa penciptaan lingkungan kerja yang aman, mengadakan pemantauan terhadap lingkungan kerja di dalam perusahaan, sehingga mendukung kelancaran proses produksinya. Keberadaan karyawan dalam suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari lingkungan ia melaksanakan pekerjaannya, maka pihak manajemen perusahaan memandang untuk merancang lingkungan kerja yang baik dan aman.

PT. Kertas Basuki Rahmat Banyuwangi sebagai perusahaan yang bergerak dalam produksi kertas, menarik untuk diamati karena dalam menjalankan aktivitas

produksinya menggunakan tenaga manusia. Sumber daya manusia dalam perusahaan benar-benar diperhatikan oleh pihak perusahaan terutama karyawan bagian produksi karena harus mengerjakan kegiatan produksi perusahaan dan banyak mengalami tantangan pekerjaan. Perusahaan dituntut untuk memberikan lingkungan kerja yang baik dan aman.

Kapasitas produksi yang besar menuntut karyawan bekerja lebih giat agar memenuhi target yang ditetapkan perusahaan, sehingga apabila lingkungan kerjanya tidak menyenangkan target perusahaan tidak dapat terpenuhi

Salah satu tujuan jangka panjang perusahaan adalah berwawasan lingkungan dan mengutamakan keselamatan dan kesehatan karyawan

Kondisi kerja sangat menunjang di dalam melaksanakan kegiatan produksi, terciptanya hubungan kerja sama karyawan dan upaya perusahaan untuk menyediakan fasilitas jasa yang memuaskan bagi karyawan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam pelaksanaan tugas, karena lingkungan yang kurang baik akan menimbulkan kelelahan fisik maupun mental pada diri karyawan. Cara paling efektif untuk membantu karyawan dalam pelaksanaan tugasnya yaitu dengan memperbaiki lingkungan kerjanya.

1.2 Perumusan Masalah

PT. Kertas Basuki Rahmat Banyuwangi dalam melakukan kegiatannya tidak lepas dari kendala atau masalah. Dengan demikian perusahaan mempunyai cara atau metode untuk menghadapi masalah tersebut, demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan fasilitas-fasilitas yang cukup memadai atau menciptakan lingkungan kerja dan kondisi kerja perusahaan yang baik dan aman.

Berdasar pada uraian latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: **“Bagaimanakah persepsi karyawan bagian mesian kertas I PT. Kertas Basuki Rahmat Banyuwangi terhadap lingkungan kerja”**

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui :

- a. Lingkungan kerja pada bagian mesin kertas I PT. Kertas Basuki Rahmat Banyuwangi.
- b. Menganalisis lingkungan kerja pada bagian mesin kertas I PT. Kertas Basuki Rahmat Banyuwangi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai :

- a. Bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pemimpin perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan perusahaan yang berkaitan dengan lingkungan kerja.
- b. Tambahan informasi bagi peneliti lain yang melakukan penelitian tentang masalah lingkungan kerja.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsepsi Dasar

Konsepsi dasar dibutuhkan agar apa yang akan ditulis peneliti tidak keluar dari permasalahan atau konsep yang ada. Supranto (1997:30) mengemukakan sebagai berikut:

Konsepsi dasar adalah suatu pandangan teoritis dan definisi singkat yang memberikan pemikiran kita guna memberikan jalan keluar atau pemecahan masalah yang perlu diselidiki. Tujuannya adalah untuk menyederhanakan pemikiran kita dengan jalan menggabungkan sejumlah peristiwa.

Jadi dari pengertian tersebut konsepsi dasar merupakan gambaran teoritis suatu objek yang mendasari penelitian sehingga diperoleh gambaran yang jelas untuk mencari pemecahan permasalahan.

2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2002:1) mengemukakan bahwa "manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Selain itu juga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi dari unsur-unsur manajemen. Menurut Hasibuan (2002:1) "manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur". Manajemen sangat menentukan bagi suatu perusahaan agar bisa terus *survive* di masa yang akan datang. Pengertian dari manajemen menurut Hasibuan (2002:9) "manajemen adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu". Jadi, dengan memiliki manajemen yang baik sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Hasibuan (2005:9) manajemen terdiri dari 6 unsur (6M) yaitu *Man*, *Money*, *Method*, *Material*, *Machines*, dan *Market*. Unsur *Man* (manusia) yang kemudian lebih dikenal dengan sebutan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai posisi sangat strategis dalam organisasi. Artinya unsur manusia

memegang peranan penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas, loyal, dan berprestasi diperoleh dari manajemen yang baik. Sumber daya manusia kemudian berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia yang disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *Man Power Management*.

Selanjutnya Flippo dalam Hasibuan (2005:11) mengatakan bahwa “MSDM adalah Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan dan Pengawasan Kegiatan-Kegiatan Pengadaan, Pengembangan, Pemberian Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan dan Pelepasan Sumber Daya Manusia Agar Tercapai Berbagai Tujuan Individu, Organisasi Dan Masyarakat”. Senada dengan yang dinyatakan oleh Notoatmodjo (2003:116) mengemukakan bahwa, “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengartikan, mengawasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan menurut Husein (2000:3) mengatakan bahwa:

Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Suatu Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Dan Pengawasan Atas Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan Dan Pemutusan Kerja Dengan Maksud Mencapai Tujuan Organisasi Perusahaan Secara Terpadu.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

2.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2002:21), “fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan

pemberhentian". Pendapat Hasibuan mengenai Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Perencanaan
Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
- c. Pengarahan
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian
Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengadaan
Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. Pengembangan
Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi
Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- h. Pengintegrasian
Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan
Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- j. Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- k. Pemberhentian
Pemberhentian (*separation*) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Dalam penelitian ini fungsi-fungsi MSDM adalah pengintegrasian untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

2.4 Konsep Lingkungan Kerja

2.4.1 Definisi Lingkungan Kerja

Nitisemito (1992:183) mengemukakan lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain”. Didukung oleh pendapat Prodjo dan Gitosudarmo (2000: 151) mengemukakan “lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja, produktifitas kerja akan menurun, karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya”.

Barthos (1999:137) mengemukakan “salah satu aspek daripada kesejahteraan manusia ialah keselamatan dan kesehatan kerja terutama dalam era industrialisasi”. Dari ketiga pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat diciptakan bila unsur atau fasilitas dalam menjalankan tugas-tugas sudah ada.

Perusahaan yang ingin mengadakan penataan lingkungan kerja yang baik, manajemen perusahaan yang bersangkutan harus benar-benar mengetahui tentang lingkungan kerja yang dipersiapkan perusahaan tersebut. Kesejahteraan pekerja merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai dalam dunia usaha.

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

Barthos (1999:140) mengatakan bahwa “untuk mencegah terjadinya dampak negatif dalam lingkungan perusahaan, perlu diperhatikan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)
- b. Alat-alat pelindung harus *Built-in* (melekat)
- c. Penggunaan peralatan yang tidak melebihi Nilai AmbangBatas (NAB)
- d. Jabatan fungsional keselamatan dan kesehatan kerja (K3)
- e. Gizi kerja yang mendukung Produktifitas
- f. Penyakit akibat kerja

Dalam penelitian ini hanya dibatasi pada item keselamatan dan kesehatan kerja (K3), Gizi kerja yang mendukung produktifitas, dan Penyakit akibat kerja. Ketiga faktor tersebut akan diuraikan secara rinci sebagai berikut:

a. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Menurut Mohammad Syaufii Syamsuddin (<http://nakertrans.go.id>) dalam pemahaman yang umum, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), adalah “segala upaya untuk mengendalikan resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif”. Sasaran utama dari K3 ditujukan terhadap pekerja, dengan melakukan segala daya upaya berupa pencegahan, pemeliharaan dan peningkatan kesehatan tenaga kerja, agar terhindar dari resiko buruk di dalam melakukan pekerjaan. Dengan memberikan perlindungan K3 dalam melakukan pekerjaannya, diharapkan pekerja dapat bekerja dengan aman, sehat dan produktif. Secara filosofis, K3 merupakan upaya dan pemikiran guna menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani ataupun rohaniah manusia pada umumnya dan tenaga kerja pada khususnya serta hasil karya dan budaya manusia.

Upaya perlindungan itu sejalan dengan hak asasi manusia yang dijamin pula dalam UUD 1945, setiap orang berhak atas perlindungan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan demikian K3 merupakan hak dasar setiap orang untuk memperoleh hak yang sama untuk hidup dan mendapat perlindungan atas keselamatan dan kesehatannya.

Secara keilmuan K3, didefinisikan sebagai ilmu dan penerapan teknologi tentang pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Dari aspek hukum K3 merupakan kumpulan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Melalui peraturan yang jelas dan sanksi yang tegas, perlindungan K3 dapat ditegakkan, untuk itu diperlukan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang K3. Bahkan di tingkat internasionalpun telah disepakati adanya konvensi-konvensi yang mengatur tentang K3 secara universal sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, baik yang dikeluarkan oleh organisasi dunia seperti ILO, WHO, maupun tingkat regional.

Penerapan teknologi canggih bukanlah berarti mengenyampingkan teknologi tradisional. Tujuan pokoknya adalah meningkatkan nilai tambah dan sekaligus menurunkan biaya produksi. Ini akan memacu pekerja untuk meningkatkan motivasi dan produktifitas kerja. Keselamatan dan kesehatan serta kecelakaan kerja sebagai akibat penggunaan teknologi canggih pasti ada. Barthos (1999:140) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

Penyebab kecelakaan kerja yang terbesar adalah faktor manusia, yaitu kurangnya kesadaran pengusaha dan tenaga kerja sendiri terutama dalam melaksanakan berbagai peraturan perundangan. Masih banyak pengusaha yang menganggap pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja kurang bermanfaat bagi perusahaan yang bersangkutan dan hanya menambah biaya belaka.

Sikap seperti ini mengakibatkan timbulnya acuh tak acuh dan dapat menurunkan produktifitas kerja, kenyamanan dan rasa aman dalam bekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. (K3) ini harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari arti pentingnya keselamatan kerja dirinya maupun perusahaan yang bersangkutan.

Hasibuan (2002:185) memberikan istilah pelayanan karyawan sebagai berikut:

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap baik berupa material maupun nonmaterial, yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan guna mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Mockijat (1999:142) "Masalah keselamatan kerja dan pencegahan kecelakaan adalah sangat penting bagi para manajer karena beberapa alasan, salah satunya adalah angka kecelakaan karena pekerjaan yang agak mengejutkan".

Menurut Willie Hammer dalam Moekijat (1999:142) mengatakan bahwa program keselamatan kerja diadakan karena tiga alasan yang penting, yakni alasan berdasarkan perikemanusiaan, alasan berdasarkan undang-undang, dan alasan ekonomik.

1) Alasan berdasarkan perikemanusiaan

Pertama-tama para manajer mengadakan pencegahan kecelakaan atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya. Mereka melakukan demikian untuk mengurangi sebanyak-banyaknya rasa sakit, dan pekerja yang menderita luka serta keluarganya sering diberi penjelasan mengenai akibat kecelakaan.

2) Alasan berdasarkan undang-undang

Ada juga alasan mengadakan program keselamatan kerja berdasarkan undang-undang. Pada waktu sekarang di Amerika Serikat terdapat undang-undang federal, undang-undang negara bagian, dan undang-undang kotapraja tentang keselamatan dan kesehatan kerja, dan bagi mereka yang melanggarnya dijatuhi denda.

3) Alasan ekonomik

Akhirnya ada alasan ekonomik untuk menjadi sadar akan keselamatan kerja karena biaya kecelakaan dapat sangat besar bagi perusahaan.

Menurut Dale S. Beach dalam bukunya "*personnel: the manajemen of people at work*". dalam Mockijat (1999:146) "sesungguhnya suatu kecelakaan adalah suatu kejadian atau suatu peristiwa yang tidak diharapkan yang merintangikan atau mengganggu jalannya kegiatan kerja".

Sebenarnya suatu kecelakaan adalah apa saja yang tidak direncanakan atau yang tidak diadakan untuk perubahan atau penyimpangan dari apa yang diharapkan. Kecelakaan adalah suatu peristiwa atau kejadian yang negatif atau yang tidak menguntungkan.

Moekijat (1999:148) mengemukakan "ada tiga faktor yang lebih banyak berhubungan dengan pekerjaan ikut menyebabkan timbulnya kecelakaan, yaitu pekerjaan itu sendiri, rencana kerja, dan suasana psikologis tempat kerja".

Moekijat (1999:147) "faktor-faktor penyebab kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan antara lain:

- a) Perlengkapan yang penjagaannya kurang baik
- b) Perlengkapan yang sudah rusak
- c) Susunan atau prosedur yang berbahaya dalam, pada, atau sekitar mesin atau perlengkapan
- d) Tempat penyimpanan yang membahayakan atau terlalu banyak muatan
- e) Penerangan yang kurang memadai atau cahaya kurang
- f) Ventilasi yang kurang baik atau pergantian udara yang tidak cukup

Macam-macam kondisi yang membahayakan ini perlu dihapuskan atau dikurangi sebanyak-banyaknya.

Mangkunegara (2002:163) "Penyebab terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai antara lain: Keadaan tempat lingkungan kerja, Pengaturan udara, Pengaturan penerangan, Pemakaian peralatan kerja dan kondisi fisik dan mental pegawai".

Kelima bagian keselamatan dan kesehatan kerja tersebut akan dijadikan indikator penelitian karena disesuaikan dengan kondisi di perusahaan yang secara rinci akan diuraikan sebagai berikut:

- 1) Keadaan tempat lingkungan kerja
 - a. Penyusunan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya
 - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
 - c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya

- 2) Pengaturan udara
 - a. Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik
 - b. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya
- 3) Pengaturan penerangan
 - a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat
 - b. Ruang kerja yang kurang cahaya atau remang-remang
- 4) Pemakaian peralatan kerja
 - a. Penggunaan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak
 - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik
- 5) Kondisi fisik dan mental pegawai
 - a. Kerusakan alat indera, stamina pegawai tidak stabil
 - b. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah

b. Gizi kerja yang mendukung produktifitas

Tenaga kerja membutuhkan makanan yang bergizi yang dikenal empat sehat lima sempurna, tujuannya adalah untuk pemeliharaan kondisi tubuh yang tetap prima penuh vitalitas, untuk perbaikan dari sel-sel dalam tenaga tubuh untuk pertumbuhan sampai masa-masa tertentu dan karena kegiatan-kegiatan termasuk pekerjaan.

Khumaidi (1989:40) mengatakan "cukup tidaknya pangan yang dikonsumsi oleh manusia, secara kuantitatif dapat diperkirakan dari nilai energi (kalori) yang dikandungnya.

Barthos (1999:142) juga mengatakan "gizi kerja yang diperlukan oleh tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan sesuai dengan jenis pekerjaan agar meningkatkan kesehatan. Sehingga dapat melaksanakan pekerjaan penuh semangat dan gairah kerja". Jadi kekurangan gizi dapat mengakibatkan gangguan kesehatan dan produktifitas kerja.

Barthos (1999:143) mengatakan "gizi kerja dapat ditingkatkan melalui pendidikan gizi, pengadaan kantin atau ruang makan, penelitian dan perbaikan

kebutuhan kalori. Masih menurut Barthos (1999:144) mengatakan bahwa "Kekurangan gizi yang sudah keterlaluhan dan parah mempengaruhi fungsi organ-organ lain dalam tubuh akan menimbulkan kerusakan dalam pertumbuhan sel-sel tubuh, menuju jantung, sehingga terganggu dalam menjalankan tugas-tugasnya untuk memompa darah ke seluruh tubuh

Makanan bergizi memang baik, tapi bila berlebihan justru dapat menjadi musuh. Akibatnya bahaya penyakit mengancam kelestarian kerja jantung kita.

c. Penyakit akibat kerja

ILO (*International Labour Organization*) (1998:14) mengemukakan penyakit akibat kerja adalah "suatu penyakit yang didapat akibat suatu pemaparan terhadap faktor resiko yang timbul dari kegiatan pekerjaan".

Kecelakaan kerja dapat terjadi terhadap setiap orang kapan saja dan dimana saja. Pengusaha atau manajemen yang berpikiran maju serta ahli di bidangnya tentu meyakini akan pentingnya pencegahan kecelakaan pekerja karena ini merupakan unsur penting untuk keberhasilan produksi.

Barthos (1999:144) mengatakan "penyakit akibat kerja menurunkan derajat kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja". Barthos (1999:144) juga mengatakan "faktor utama dari teknologi yang menjadi penyebab penyakit akibat kerja adalah bahan kimia, radiasi dan sebagainya".

Khumaidi (1989:60) mengatakan bahwa "banyak penyakit yang diderita oleh orang berkaitan erat dengan jenis pekerjaannya", diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Penyakit *silikosis* yaitu penyakit yang timbul karena tercemarnya paru-paru oleh logam silikon.
- 2) Penyakit saluran pernafasan bagian atas (*upper respiratory tract*) yaitu penyakit infeksi yang banyak diderita oleh golongan pekerja yang menentang berbagai perubahan kondisi iklim tanpa perlindungan.

Setiap perusahaan sejak dini harus mempunyai kebijaksanaan aktif di bidang pencegahan kecelakaan kerja dan manajemen harus merumuskan dan melaksanakan kebijaksanaan tersebut bersama dengan wakil-wakil pekerja.

Menurut Barthos (1999:144) penyebab penyakit akibat kerja di sektor industri melalui:

- a) Kelembaban lantai yang menyebabkan reumatik dan masuk angin
- b) Kelembaban udara yang dapat mengakibatkan penyakit *penomia* (radang paru-paru basah)
- c) Kebisingan dalam tekanan tinggi atau getaran yang tidak berbunyi sehingga mengakibatkan kerusakan pada alat pendengaran
- d) Pengaruh ruangan yang tidak harmonis yang menimbulkan *pshycosamatis*
- e) Partikel debu antara lain debu tembakau, debu zat-zat kimia, asap, penguapan panas atau dingin dan bertebarannya gas-gas yang tidak kelihatan yang dapat merusak paru-paru.
- f) Pencemaran air dan zat-zat cairan tertentu yang dapat menimbulkan penyakit alergi, eksim dan asmatis
- g) Pijaran api las, api kompor, yang dapat merusak mata dan kulit serta menyesakkan pernafasan
- h) Bahaya radiasi pada alat-alat rumah sakit, komputer dan TV yang dapat membahayakan mata

Semua bahaya-bahaya yang dapat mengakibatkan penyakit akibat kerja memerlukan upaya-upaya pencegahan mulai dari pengangkutan, penyimpanan, penggunaan dan pemeliharaan. Dalam menanggulangi bahaya-bahaya tersebut banyak upaya yang telah dilakukan seperti alat pelindung bagi pekerja dan sarana-sarana hiburan untuk mengatasi kejenuhan dan kelelahan.

2.4.2 Persepsi Karyawan Bagian Mesin Kertas 1 PT. Kertas Basuki Rahmat Banyuwangi Terhadap Lingkungan Kerja

Menurut kamus besar bahasa Indonesia jilid ketiga (2005:863), persepsi adalah tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu atau proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca inderanya.

Karyawan merupakan komponen yang sangat penting dalam perusahaan, oleh karena itu kepuasan karyawan menjadi pusat perhatian bagi perusahaan. Salah satunya dengan memberikan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi karyawan. Rasa tidak puas dalam pekerjaan dapat menjadi tekanan batin dan goncangan mental bagi para karyawan. Tekanan batin dapat menimbulkan

ketegangan-ketegangan terhadap emosi dan kemampuan berpikir serta gangguan fisik lainnya. Ketegangan-ketegangan tersebut bersumber dari ketidakmampuan seseorang menyesuaikan diri dengan keadaan lingkungan kerjanya.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat menurut anggapan karyawan merupakan ancaman serius terhadap dirinya. Kondisi ini pada akhirnya akan menimbulkan gejala-gejala yang tidak menguntungkan.

Soesanto (1995:65) berpendapat bahwa, "kondisi fisik lingkungan kerja sangat mempengaruhi kondisi mental, moral dan tingkah laku para pekerjanya secara keseluruhan terhadap pekerjaan atau terhadap sesama pekerja". Artinya kondisi fisik lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan tekanan bagi karyawan karena akan menimbulkan berbagai macam gejala yang mengganggu kesehatan fisik dan psikis karyawan.

2.5 Operasionalisasi Konsep

Operasionalisasi konsep merupakan langkah penelitian yang dilakukan untuk membantu peneliti melakukan penelitian karena konsep-konsep dalam penelitian masih bersifat abstrak. Agar konsep-konsep dapat diterapkan, maka perlu adanya penjabaran pengertian, penentuan standart pengukuran dan penganalisaan, sebagaimana yang dinyatakan oleh Koentjaraningrat (1998:73) menjelaskan bahwa "Operasionalisasi konsep merupakan konsep-konsep yang berupa konstruk-konstruk dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati atau diuji serta dapat ditentukan kebenarannya".

2.5.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun indikator yang digunakan adalah:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Penyebab kecelakaan kerja yang terbesar adalah faktor manusia, yaitu kurangnya kesadaran pengusaha dan tenaga kerja sendiri terutama dalam melaksanakan berbagai peraturan perundangan. Masih banyak pengusaha yang menganggap pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja kurang bermanfaat bagi perusahaan yang bersangkutan dan hanya menambah biaya belaka. PT. Kertas Basuki Rahmat Banyuwangi dalam menjalankan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) masih sangat kurang.

b. Gizi kerja

Gizi kerja yang diperlukan oleh tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan sesuai dengan jenis pekerjaan agar meningkatkan kesehatan dan produktifitas tenaga kerja, sehingga dapat melaksanakan pekerjaan penuh semangat dan gairah kerja.

c. Penyakit akibat kerja

Penyakit akibat kerja adalah penyakit yang ditimbulkan karena ia bekerja di bagian mesin kertas I, seperti sesak nafas, *penomia* (radang paru-paru). Pada bagian mesin kertas I para karyawan setiap hari nya harus menghirup zat-zat kimia yang terkandung dalam pembutan kertas, sehingga menimbulkan penyakit sesak nafas, dan *penomia* (radang paru-paru)



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan yaitu ingin mengetahui persepsi karyawan bagian mesin kertas I PT. Kertas Basuki Rahmat Banyuwangi terhadap lingkungan kerja. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (1999:13), "Pendekatan kuantitatif adalah suatu proses penelitian yang menekankan data dengan statistik". Menurut Brannen (2002:11), " Penelitian kuantitatif menyisihkan dan menentukan ubahan-ubahan (variabel) dan kategori-kategori ubahan". Ubahan-ubahan ini secara bersama-sama terkait dengan bingkai hipotesis yang seringkali ada sebelum data dikumpulkan dan kemudian diujikan terhadap data. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kertas Basuki Rahmat Banyuwangi, JL. Ijen Banyuwangi

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan selama satu bulan mulai tgl 15 Februari 2007 sampai 15 Maret 2007.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian ini masih bersifat abstrak sehingga perlu dioperasikan agar lebih mudah dipahami. Pedoman Penulisan (2005:18), "Operasional ialah uraian yang membatasi setiap istilah atau frasa kunci yang dipergunakan dalam penelitian dengan makna tunggal dan terukur". Jadi operasional

variabel merupakan penjabaran variabel-variabel yang diteliti sehingga mempermudah dalam memahami konsep penelitian.

- a. Persepsi karyawan, adalah tanggapan (penerimaan) karyawan langsung dari sesuatu atau proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca inderanya.
- b. Keselamatan dan kesehatan kerja, adalah segala upaya untuk mengendalikan resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif
- c. Gizi kerja, adalah penganekaragaman pangan yang perlu di konsumsi oleh para pekerja keras seperti telur, susu, madu, sayur, buah, serta daging.
- d. Penyakit akibat kerja, adalah penyakit yang diderita karyawan dalam hubungan dengan kerja, baik faktor resiko karena kondisi tempat kerja, peralatan kerja, material yang dipakai, proses produksi, cara kerja, limbah perusahaan dan hasil produksi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan, misalnya kebersihan, pengaturan udara, pemakaian peralatan kerja dan lain-lain.

3.4 Teknik dan Alat Penelitian

Pedoman Penulisan (2005:19) menyatakan, "Teknik dan alat perolehan data ialah uraian yang menjelaskan cara dan teknis serta alat atau instrumen yang digunakan untuk memperoleh data".

3.4.1 Teknik Penelitian

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan berbagai cara sebagai berikut :

a. Observasi

Tahap pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian, seperti mengunjungi bagian mesin kertas I, dimana proses pembuatan kertas berlangsung, melihat tempat pembuangan limbah, dan mengunjungi kantor PT. Kertas Basuki Rahmat Banyuwangi. Untuk meyakinkan

data yang diperoleh dari wawancara tentang hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja di perusahaan khususnya di bagian produksi.

b. Wawancara (*interview*)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti untuk memperoleh data sekunder. Tentang karyawan bagian mesin kertas I dan lingkungan kerja.

3.4.2 Alat Penelitian

a. Penyebaran Kuesioner

Tahap pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi daftar pertanyaan yang tertulis untuk dijawab oleh responden terpilih yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian.

b. Dokumentasi

Tahap pengumpulan data dengan cara mengadakan pencatatan dari arsip perusahaan tentang data-data lingkungan kerja, karyawan bagian mesin di PT. Kertas Basuki Rahmat Banyuwangi.

3.5 Prosedur Penelitian

3.5.1 Studi Pustaka

Studi kepustakaan adalah pengumpulan data dengan mempelajari literatur-literatur yang ada sangkut pautnya dengan masalah lingkungan kerja. Tahap ini dilakukan peneliti untuk memperdalam masalah lingkungan kerja.

3.5.2 Penentuan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian pada penelitian ini adalah di PT. Kertas Basuki Rahmat Banyuwangi yang bertempat di JL. Ijen Banyuwangi. Alasan dipilihnya PT. Kertas Basuki Rahmat Banyuwangi sebagai tempat penelitian adalah:

- 1) PT. Kertas Basuki Rahmat Banyuwangi merupakan salah satu perusahaan yang berkembang di Indonesia dengan lingkungan kerja menggunakan mesin berat dan kapasitas mesin sangat besar.

- 2) Lokasi penelitian mempunyai letak strategis sehingga memudahkan transportasi untuk menuju lokasi penelitian.
- 3) Mudah diperolehnya data-data yang berkaitan dengan penelitian yaitu lingkungan kerja dan dokumen-dokumen pendukung.

3.6 Teknik Penyajian Data

a. Pemeriksaan Data (*editing*)

Editing ini dilakukan setelah responden menjawab kuisioner dengan tujuan meneliti kembali data-data yang telah terkumpul, sehingga data-data tersebut lengkap, memenuhi syarat, dan dapat digunakan untuk tahap penelitian selanjutnya. Pemeriksaan data dilakukan terhadap jawaban responden.

b. Skoring

Kegiatan ini bertujuan memberikan skor terhadap jawaban dari responden . Skor dimulai dari jawaban tertinggi sampai jawaban terendah berturut-turut 3-2-1.

c. Tabulasi

Pada langkah ini dilakukan dengan cara memasukkan data yang diperoleh ke dalam tabel-tabel supaya mudah dibaca dan dihitung, dan dapat diketahui karakteristik responden.

3.7 Tahap Penarikan Kesimpulan

Tahap penarikan kesimpulan merupakan tahap terakhir dalam pengambilan keputusan didasarkan pada data yang diperoleh dalam kegiatan penelitian. Dalam penelitian ini digunakan perumusan kesimpulan yang bersifat deduktif, yaitu menarik kesimpulan berangkat dari kebenaran umum mengenai teori yang ada, kemudian membandingkan teori dengan data atau peristiwa yang diperoleh dari penelitian. Dengan metode ini diharapkan agar masalah yang telah dikemukakan menjadi lebih mudah dicerna.

BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN**6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pada tujuan dan hasil penelitian melalui tabulasi silang antara ketiga indikator dengan lama kerja pada karyawan bagian mesin kertas I PT. Kertas Basuki Rahmat Banyuwangi dapat ditarik kesimpulan bahwa pemahaman tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. Kertas Basuki Rahmat Banyuwangi sudah cukup baik yaitu sebanyak 18 orang, sebagian besar karyawan memahami akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Pada masalah gizi kerja pada PT. Kertas Basuki Rahmat Banyuwangi juga sudah baik, dibuktikan dengan jawaban responden yang menjawab gizi kerja pada PT. Kertas Basuki Rahmat Banyuwangi sudah baik yaitu sebanyak 19 orang. Yang berarti pihak perusahaan benar-benar memperhatikan kebutuhan karyawannya, salah satunya masalah gizi kerja. Dan pada masalah penyakit akibat kerja yang biasanya banyak terjadi pada perusahaan-perusahaan besar, namun tidak terjadi pada PT. Kertas Basuki Rahmat Banyuwangi, dibuktikan dengan 29 orang responden dari total 30 responden menjawab masalah penyakit akibat kerja pada PT. Kertas Basuki Rahmat Banyuwangi sudah terkendali dengan baik. Dengan semua kenyamanan yang diberikan perusahaan memberikan motivasi pada karyawan untuk bekerja lebih baik untuk mendapatkan hasil dan target perusahaan yang di harapkan bisa terpenuhi, dan perusahaan bisa terus mempertahankan perusahaannya di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat.

6.2 Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian yang diperoleh maka saran-saran yang dapat diberikan sebagai bahan pertimbangan oleh pihak perusahaan khususnya yang berkaitan dengan persepsi karyawan bagian mesin kertas I PT. Kertas Basuki Rahmat Banyuwangi yaitu tetap mempertahankan kenyamanan perusahaan, dengan adanya kenyamanan dalam bekerja akan menciptakan karyawan-karyawan yang tangguh dan cerdas untuk bisa membuat perusahaan semakin berkembang dan tetap bertahan

dalam dunia bisnis. Karena pada dasarnya karyawan yang berprestasi adalah aset terbesar dalam perusahaan. Tanpa adanya karyawan-karyawan yang berprestasi perusahaan tidak dapat melakukan apa-apa, termasuk bersaing dalam dunia bisnis.



DAFTAR PUSTAKA

- Barthos, Basir. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Brannen, J. 2002. *Memadu Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Samarinda : Pustaka Pelajar
- Hasibuan, MSP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Husein, Umar. 2002. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- International Labour Organization. 1998. *Safety And Health In Forestry Work*. Geneva : International Labour Organization
- Khumaidi. 1989. *Gizi Kerja Yang Mendukung Produktivitas*
- Moekijat. 1999. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- Mangkunegara. 2002. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*
- Nitisemito, Alex. S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Soeparnadi. 1989. *Dwi Dasa Warsa PT. Kertas Basuki Rahmat Banyuwangi*. Surabaya : Kaldya Offset
- Soesanto, Slamet. 1995. *Administrasi Kantor Manajemen dan Aplikasi*. Jakarta : Djambatan
- Supranto, J. 1997. *Metode Riset*. Jakarta : FEUI
- _____. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 1999. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta
- _____. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Alvabeta
- Tim Penulis, 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (edisi ketiga)*. Jakarta : Balai Pustaka

UPT Penerbitan Unej. 2005. *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*. Jember : UPT Penerbitan Unej

Internet

<http://nakertrans.go.id>



Head Office :
Jenderal Basuki Rachmat
Kuwang - 68414
J.Box. 109
Telp. (82-0533) 421025
Fax. (82-0533) 422532
JEMBER
INDONESIA

Tanggal : 06 Februari 2007
Nomor : 019 /E1/IL/2007

Kepada yth,
Universitas Jember
Jln. Kalimantan No. 37
JEMBER.

Perihal: Penelitian

Berkenaan dengan surat Universitas Jember, No. 083/J25.1/PL.5/2007 tanggal 29 Januari 2007 perihal Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian, dengan ini diberitahukan bahwa PT. Kertas basuki Rachmat dapat memenuhi permohonan saudara dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Nama : Gamma Harum Pertiwi / 01-2349
2. Waktu yang disediakan : 15 Februari 2007 s/d selesai
3. Memenuhi peraturan yang berlaku di PT. Kertas Basuki Rachmat.
4. Tidak disediakan fasilitas apapun kecuali tenaga pembimbing.
5. Tidak dibebani biaya apapun.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

PT. KERTAS BASUKI RACHMAT

Direksi,

u.t



Ir. Syariful Lukman,

Superintendent SDM & Umum.



Nomor : 083 /J25.3.1/PL.5/2007
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan
Penelitian

Jember, 29 Januari 2007

Kepada Yth : Pimpinan
PT. Kertas Basuki Rahmat (Persero)
di -

BANYUWANGI

Merupakan surat pengantar dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember Nomor : 0174/J25.1.2/PL.5/2007 tanggal 18 Januari 2007, perihal ijin penelitian mahasiswa

Ketua Peneliti / NIP : GAMA HARUM PERTIWI / 01 - 2349
Fakultas / Jurusan : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik / Ilmu Administrasi Niaga (Ekstensi)
Alamat : Jl. Beltung Raya No. 3 Jember (0331) 337979
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan pada Bagian Mesin Kertas PT. Kertas Basuki Rahmat Banyuwangi
Lokasi : PT. Kertas Basuki Rahmat (Persero) Banyuwangi
Lama Penelitian : 2 (dua) bulan

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.

Prof. Drs. Kusno, DEA., Ph.D.
NIP. 131592357

Tembusan Kepada Yth. :

1. Dekan Fakultas I.S.I.P
Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip

Lampiran C

PEDOMAN WAWANCARA

- 1) Deskripsi Perusahaan
 1. Sejarah Perusahaan
 - a. Nama Perusahaan
 - b. Sejarah Berdirinya Perusahaan
 - c. Lokasi Perusahaan
 - d. Bentuk Perusahaan
 2. Organisasi dan Administrasi Umum
 - a. Struktur Organisasi
 - b. Karyawan
 - c. Kepengurusan
 - d. Sarana dan Prasarana
- 2) Deskripsi Permasalahan
 1. Bagaimana penerangan, suhu, dan mengatasi bau limbah.
 2. Pelayanan apa saja yang di berikan Perusahaan kepada Karyawan
 3. Hubungan kerjasama dalam perusahaan

Lampiran D

DAFTAR PERTANYAAN

I. Identitas Peneliti

Nama : Gama Harum Pertiwi
NIM : 010910292349
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi/Ilmu Administrasi Niaga
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Alamat : Jl. Belitung 3 Jember

II. Pengantar

Dalam rangka menyelesaikan pendidikan strata I (SI) non reguler pada jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember, penulis melaksanakan penelitian sebagai bentuk tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Lingkungan kerja karyawan pada bagian mesin kertas I PT. Kertas Basuki Rahmat Banyuwangi.

Tujuan tersebut, saya mohon dengan hormat kesediaan bapak/saudara untuk membantu dengan mengisi daftar pertanyaan yang penulis ajukan sesuai dengan keadaan sebenarnya, dan kerahasiaan dari jawaban yang diberikan akan penulis jaga sepenuhnya. Perlu diketahui pula bahwa penelitian ini hanya semata-mata sebagai sebagai bahan penyusun skripsi. Dengan demikian tidak ada sangkut pautnya dengan urusan kepegawaian Bapak/Saudara.

Atas kesediaan Bapak/Saudara meluangkan waktu untuk mengisi daftar pertanyaan ini, penulis mengucapkan banyak mterima kasih. Penulis mohon maaf apabila terdapat kata-kata yang kurang berkenan.

Hormat Saya

Gama Harum Pertiwi

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Alamat :
3. Umur :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Status Pegawai : (Tetap/Harian Tetap (HT)/Harian Kontrak (HK) *)
6. Lama Bekerja : Th

Keterangan : *) Coret salah satu

B. DAFTAR PERTANYAAN

Petunjuk : Pilihlah salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan memberi tanda silang (X)

Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

1. Lingkungan Kerja di perusahaan
 - a. Baik
 - b. Cukup Baik
 - c. Kurang Baik
2. Pengaturan Udara di perusahaan
 - a. Sesuai
 - b. Cukup Sesuai
 - c. Kurang Sesuai

3. Pemakaian Peralatan Kerja di perusahaan

- a. Sesuai
- b. Cukup Sesuai
- c. Kurang Sesuai

Gizi Kerja yang Mendukung Produktifitas

4. Pendidikan gizi di perusahaan

- a. Baik
- b. Cukup Baik
- c. Kurang Baik

5. Pengadaan kantin atau ruangan makan

- a. Memuaskan
- b. Cukup Memuaskan
- c. Kurang Memuaskan

6. Penelitian dan perbaikan kebutuhan kalori

- a. Baik
- b. cukup baik
- c. kurang baik

Penyakit akibat kerja

7. Kebisingan di lingkungan perusahaan

- a. Terkendali
- b. Cukup Terkendali
- c. Kurang Terkendali

Lampiran E. Tabel Responden untuk Indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

No	Indikator (K3)			Total	Kategori
	Item 1	Item 2	Item 3		
1	3	2	3	8	baik
2	3	3	3	9	baik
3	3	3	3	9	baik
4	1	2	2	5	cukup baik
5	3	3	3	9	baik
6	3	3	2	8	baik
7	2	2	2	6	cukup baik
8	2	2	2	6	cukup baik
9	1	2	2	5	cukup baik
10	2	2	2	6	cukup baik
11	2	2	2	6	cukup baik
12	2	3	3	8	baik
13	3	3	2	8	baik
14	1	2	2	5	cukup baik
15	1	2	2	5	cukup baik
16	2	2	1	5	cukup baik
17	2	1	1	4	cukup baik
18	3	3	1	7	baik
19	2	2	2	6	cukup baik
20	3	2	2	7	baik
21	2	1	2	5	cukup baik
22	2	2	1	5	cukup baik
23	1	2	1	4	cukup baik
24	1	1	1	3	kurang baik
25	3	3	3	9	baik
26	3	2	3	8	baik
27	2	2	1	5	cukup baik
28	2	2	1	5	cukup baik
29	2	2	2	6	cukup baik
30	2	2	2	6	cukup baik

Sumber : Data Penelitian Diolah, 2007

Lampiran F. Tabel Responden untuk Indikator Gizi kerja

No	Indikator gizi kerja			Total	Kategori
	Item 1	Item 2	Item 3		
1	3	2	3	8	Baik
2	2	3	3	8	Baik
3	3	3	3	9	Baik
4	2	3	3	8	Baik
5	2	3	3	8	Baik
6	3	2	3	8	Baik
7	3	3	3	9	Baik
8	2	2	2	6	cukup baik
9	1	3	3	7	baik
10	2	2	2	6	cukup baik
11	3	3	3	9	baik
12	2	2	3	7	baik
13	3	3	3	9	baik
14	1	1	3	5	cukup baik
15	3	3	3	6	cukup baik
16	2	1	3	6	cukup baik
17	2	2	3	7	baik
18	2	2	2	6	cukup baik
19	2	2	2	6	cukup baik
20	2	2	1	6	cukup baik
21	2	2	3	7	baik
22	1	2	3	6	cukup baik
23	2	3	3	8	baik
24	2	1	1	4	cukup baik
25	2	2	3	7	baik
26	2	2	3	7	baik
27	2	2	3	7	baik
28	2	2	3	7	baik
29	2	2	2	6	cukup baik
30	2	2	3	7	baik

Sumber : Data Penelitian Diolah, 2007

Lampiran G. Tabel Responden untuk indikator penyakit akibat kerja

No	Indikator penyakit akibat kerja			Total	Kategori
	Item 1	Item 2	Item 3		
1	3	3	3	9	Terkendali
2	3	3	3	9	Terkendali
3	3	3	3	9	Terkendali
4	3	3	3	9	Terkendali
5	3	3	3	9	Terkendali
6	3	3	3	9	Terkendali
7	2	3	3	8	Terkendali
8	2	3	3	8	Terkendali
9	3	3	3	9	Terkendali
10	3	3	3	9	Terkendali
11	2	2	3	7	Terkendali
12	3	3	2	8	Terkendali
13	3	2	3	8	Terkendali
14	3	3	3	9	Terkendali
15	3	3	3	9	Terkendali
16	2	2	3	7	Terkendali
17	3	3	3	9	Terkendali
18	3	3	3	9	Terkendali
19	2	3	3	8	Terkendali
20	3	3	3	9	Terkendali
21	3	2	3	8	Terkendali
22	1	3	2	6	Cukup terkendali
23	3	3	3	9	Terkendali
24	3	2	3	8	Terkendali
25	3	3	3	9	Terkendali
26	1	3	3	7	Terkendali
27	2	3	3	8	Terkendali
28	3	3	3	9	Terkendali
29	2	3	3	8	Terkendali
30	2	3	3	8	Terkendali

Lampiran II. Variabel Lingkungan Kerja.

NO	Indikator keselamatan dan kesehatan kerja	Indikator Gizi Kerja	Indikator penyakit akibat kerja	total	Kategori
1	8	8	9	25	baik
2	9	8	9	26	baik
3	9	9	9	27	baik
4	5	8	9	22	baik
5	9	8	9	26	baik
6	8	8	9	25	baik
7	6	9	8	23	baik
8	6	6	8	20	cukup baik
9	5	7	9	21	cukup baik
10	6	6	9	21	cukup baik
11	6	9	7	22	baik
12	8	7	8	23	baik
13	8	9	8	25	baik
14	5	5	9	19	cukup baik
15	5	6	9	20	cukup baik
16	5	6	7	18	cukup baik
17	4	7	9	20	cukup baik
18	7	6	9	22	baik
19	6	6	8	20	cukup baik
20	7	6	9	22	baik
21	5	7	8	20	cukup baik
22	5	6	6	17	cukup baik
23	4	8	9	21	cukup baik
24	3	4	8	15	kurang baik
25	9	7	9	25	baik
26	8	7	7	22	baik
27	5	7	8	20	cukup baik
28	5	7	9	21	cukup baik
29	6	6	8	20	cukup baik
30	6	7	8	21	cukup baik

