

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN DIVISI PELAYANAN JASA
DAN DIVISI KEPANDUAN SERTA DIVISI TEKNIK DAN SISTEM
INFORMASI DI PT. PELABUHAN INDONESIA II CAB : TELUK
BAYUR**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memenuhi
Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi*



Oleh:

DAFIT ILAHI
2006/73848

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2010**

ABSTRAK

DAFIT ILAHI. BP/NIM : 2006/73848. “ Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cab : Teluk Bayur ”.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : (1) Pengaruh Keselamatan kerja secara persial terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cab : Teluk Bayur. (2) Pengaruh Kesehatan kerja secara persial terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cab : Teluk Bayur. (3) Besar kontribusi Variabel Keselamatan dan kesehatan Kerja terhadap Semangat kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cab : Teluk Bayur. Penelitian ini terdiri dari dua variabel *independent* yaitu Keselamatan Kerja (X_1), dan Kesehatan Kerja (X_2), serta mempunyai satu variabel *dependent* yaitu Semangat Kerja (Y).

Jenis penelitian adalah deskriptif dan kausatif. Populasi adalah karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cab : Teluk Bayur Bagian Divisi Pelayanan jasa berjumlah 55orang , Divisi Kepanduaan berjumlah 42 orang, dan Divisi Teknik dan Sistem Informasi berjumlah 20 orang. Jadi populasi penelitian ini berjumlah 117. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proportional random sampling* dengan sampel 91 orang. Untuk memperoleh instrument yang valid dan reliabel dilakukan uji validitas dan reabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan melakukan uji asumsi klasik dengan menggunakan program SPSS versi 15.0, dengan α 0,05.

Hasil penelitian menunjukan bahwa : (1) Terdapat kontribusi variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cab : Teluk Bayur, dengan nilai signifikan $0.000 < \alpha$ yaitu 0.05, dan F hitung sebesar 13.763 > dari F tabel 3.100. (2) keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cab : Teluk Bayur, dengan nilai signifikan $0.000 < \alpha$ yaitu 0.05, yaitu 0.05 dan t-hitung 4.0855 > dari t-tabel 1.662. (3) kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cab : Teluk Bayur. Yaitu $0.000 < \alpha$ yaitu 0.05 dan t-hitung 2.766 > dari t-tabel 1.662. nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 0.238 artinya kontribusi variabel independent terhadap variabel dependent adalah 23.8% sedangkan 76.2% ditentukan oleh faktor lain. Berdasarkan temuan dalam penelitian ini maka untuk meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cab : Teluk Bayur.

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas izin dan rahmat-NYA penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cab : Teluk Bayur”. Slawat kepada Nabi Muhammad SAW, penerangan di kegelapan dan pelopor seluruh umat di muka bumi.

Skripsi ini merupakan syarat salah satu untuk menyelesaikan perkuliahan dan memperoleh Gelar Sarjana (S1) Ekonomi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dalam pembuatan dan penyusunan skripsi ini penulis telah banyak diberi Motivasi, Saran, Bimbingan dan nasehat oleh berbagai pihak. Pada kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Rini Sarianti,SE.MSi sebagai pembibing I , dan Bapak Hendri Andi Mesta,SE,Ak.MM sebagai pembibing II. Yang telah banyak membantu dan iklas dan tulus memberikan bimbingan, semangat, dan kemudahan kepada penulis untuk mencapai yang terbaik. Selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Prof. Dr. Yasri. MS sebagai penasehat Akademik yang telah membimbing dengan ikhlas, tulus dan sabar dalam memberikan arahan kepada penulis, selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Kamarrudin, SE.MSi dan Ibu Rahmiati, SE, MSC. Yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis.
2. Ibu Dr. Susi Evanita.M.S dan Bapak Abror SE.MSi yang telah memberikan motivasi kepada penulis untuk terus berkarya selama kuliah.
3. Bapak dan Ibu Dosen Staf Pengajar serta Karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Kepada Ibu dan Kakak penulis yang telah memberikan bantuan moril dan materil pada penulis dalam menyelesaikan kuliah, serta Ayah penulis yang selalu mendoakan penulis.
5. Bapak Erliyus selaku Manager SDM dan UMUM dan Pengadaan serta kepada Bapak Herman Kamsi selaku asisten Manager SDM dan UMUM.
6. Teman-teman manajemen (R dan NR) 2006 yang telah memberikan dorongan moril.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak memiliki kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan

semoga skripsi ini dapat menjadi bahan referensi bagi rekan-rekan di
masa yang akan datang

Padang, Februari 2010
Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Pembatasan Masalah.....	11
D. Perumusan Masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Manfaat Penelitian.....	12

BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN

HIPOTESIS

A. Kajian Teori.....	14
1. Semangat Kerja.....	14
a. Pengertian Semangat Kerja.....	14

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi.....	18
c. Dimensi Semangat Kerja.....	21
d. Aspek-aspek Semangat Kerja	22
e. Indikator Semangat Kerja.....	24
2. Keselamatan Kerja	26
a. Pengertian Keselamatan Kerja.....	26
b. Tujuan dan Pentingnya Keselamatan Kerja	
serta Sasaran Keselamatan Kerja	30
3. Kesehatan Kerja.....	35
a. Pengertian Kesehatan Kerja.....	35
b. Tujuan dan usaha pencegahan gangguan kesehatan....	38
B. Temuan penelitian terdahulu.....	45
C. Kerangka Konseptual.....	46
D. Hipotesis.....	48

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	50
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	50
C. Populasi dan Sampel.....	51
1. Populasi	51
2. Sampel	51
D. Jenis dan Sumber Data.....	53

1. Data Primer.....	54
2. Data Skunder.....	54
E. Teknik Pengambilan Data.....	54
1. Penelitian Pustaka.....	54
2. Observasi.....	55
3. Wawancara	55
4. Angket	55
F. Variable penelitian dan devinisi operasional....	56
1. Variabel Penelitian.....	56
2. Defenisi Operasional.....	56
G. Instrumen Penelitian.....	59
1. Bentuk Instrumen.....	59
2. Pengujian Instrumen.....	62
H. Hasil Uji coba Instrumen.....	64
1. Uji Validitas.....	64
2. Uji Reabilitas.....	66
I. Teknis Analisis Data.....	66
1. Analisis Deskriptif.....	66
2. Analisis Regresi Berganda.....	68
a. Model asumsi klasik.....	68
b. Model Regresi Berganda.....	70

c. Uji F.....	71
d. Uji t.....	72

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan	74
1. Gambaran Umum Penelitian.....	74
a. Sejarah Perusahaan.....	74
b. Struktur Organisasi.....	83
2. Karakteristik Responden.....	90
a. Berdasarkan Jenis Kelamin.....	90
b. Berdasarkan Umur.....	91
c. Berdasarkan masa kerja.....	92
B. Deskripsi Variabel Penelitian	92
1. Deskripsi Variabel Semangat Kerja.....	92
2. Deskripsi Variabel Keselamatan Kerja.....	95
3. Deskripsi Variabel Kesehatan Kerja.....	97
C. Analisis Hasil Penelitian.....	99
1. Model Asumsi Klasik.....	99
a. Uji Multikolinearitas.....	99
b. Uji Normalitas.....	99
c. Uji Homogen.....	101
2. Model Regresi Berganda.....	102
3. Model Hipotesis.....	104
a. Uji F.....	104
b. Uji t.....	104
D. Pembahasan.....	106

BAB V PENUTUP	
A. Simpulan	111
B. Saran	112
DAFTAR PUSTAKA.....	114
LAMPIRAN.....	117

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Rekapitulasi daftar jumlah karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Berdasarkan unit Divisi cab: Teluk Bayur.....	5
Tabel 1.2 Rekapitulasi daftar hadir karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cab : teluk bayur	6
Table 1.3 Rekapitulasi data survai lapangan tentang kecelakaan kerja Yang terjadi pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cab : Teluk Bayur tahun 2007-2009.....	8
Table 3.1 Rekapitulasi jumlah karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cab : Teluk bayur berdasarkan Unit Divisi.....	51
Tabel 3.2 Sampel Responden Penelitian.....	53
Tabel 3.3 Kisi-Kisi kuesioner Penelitian.....	60
Tabel 3.4 Hasil Uji Coba Instrumen.....	65
Tabel 3.5 Hasil Uji coba Reabilitas.....	66
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	90
Table 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	91
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	92
Table 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja.....	93
Table 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja.....	95
Table 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan Kerja.....	97
Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas.....	99
Tabel 4.8 Rangkuman Uji Normalitas.....	101
Tabel 4.9 Rangkuman Uji Homogenitas.....	101
Table 4.10 Nilai Dugaan Koefisien Regresi.....	102
Tabel 4.11 Analisa Anova.....	104
Tabel 4.12 Analisa Uji t.....	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Fakto-faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja	19
Gambar 2.2 Kerangka konseptual.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Uji Coba Validitas.....	118
2. Kuesioner Penelitian.....	124
3. Tabulasi Penelitian.....	129
4. Tabulasi Data Penelitian.....	138
5. Surat Obeservasi.....	156
6. Surat Penelitian.....	157
7. Surat Keterangan dari Penelitian Perusahaan.....	158
8. Struktur Organisasi.....	159

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor dalam perusahaan yang memegang peranan penting karena merupakan sumber pengarah organisasi di dalam mencapai sasarannya. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh peranan sumber daya manusia yang cakap, trampil. Ketrampilan Sumber daya manusia ditandai dengan tingkat semangat kerja karyawan.

Semangat kerja pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang pada dasarnya mempunyai pandangan hidup hari ini lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok tentu lebih baik dari hari berikutnya untuk melakukan pekerjaan ataupun kegiatan.

Nitisemito (2000:78) Semangat kerja merupakan kondisi psikologi yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan penuh kreativitas karena adanya dorongan tersebut. Tidak adanya semangat kerja dalam diri seorang karyawan akan dapat mengakibatkan produktivitas yang dihasilkan menjadi menurun karena kemalasan dan penundaan pekerjaan dari karyawan yang bersangkutan.

Secara umum semangat kerja menggambarkan kemauan dan kegairahan seseorang atau karyawan untuk mengabdikan dan melaksanakan

tugas dengan sebaik-baiknya dan semangat kerja yang tinggi di tandai dengan kesenangan atau kegairahan kepada pekerjaannya. Menurut Handoko (2000:77) Untuk memberikan semangat kerja karyawan perusahaan harus melakukan aktivitas secara efektif dan efisien diantaranya adalah memberikan jaminan sosial, menjaga keselamatan dan kesehatan kerja, menjaga dan membuat suatu lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kesehatan kerja, perusahaan perlu memelihara dan memperhatikan kesehatan para karyawanya, baik menyangkut mengenai kesehatan fisik maupun mental yang diderita oleh para karyawan. Suma'mur (1996:3) Pencegahan dan pemberantasan penyakit-penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan dan peningkatan kesehatan dan gizi tenaga kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja dan pengelipat-gandaan semangat serta kenikmati kerja, perlindungan bagi masyarakat sekitar atau perusahaan agar terhindar dari bahaya-bahaya pengotoran oleh bahan-bahan dari perusahaan yang bersangkutan, dan perlindungan masyarakat luas dari bahaya-bahaya mungkin ditimbulkan oleh produk-produk industry.

Kesehatan para karyawan yang buruk akan menyebabkan tingkat absensi yang tinggi dan kurangnya semangat kerja. Adanya

program kesehatan yang baik, akan menguntungkan para karyawan secara material karena mereka lebih jarang absen dan ruangan kerja yang menyenangkan akan menambah semangat para pekerja untuk melakukan pekerjaan yang terbaik pada perusahaan.

Program dan rencana menjaga kesehatan kerja karyawan tak lepas dari keselamatan kerja karyawan yang kedua program ini tercakup dalam pemeliharaan terhadap karyawan. Keselamatan kerja berkaitan erat dengan mesin, proses produksi dan lingkungan kerja serta cara-cara melakukan pekerjaan. Menurut Suma'mur (1996:3) “Keselamatan kerja merupakan sarana untuk pencegahan kecelakaan, cacat, dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja.

Keselamatan kerja erat kaitanya dengan produksi dan semangat kerja, dengan keselamatan kerja yang tinggi, kecelakaan-kecelakan yang menjadi mengganggu kesehatan kerja karyawan seperti ,sakit , cacat, kematian dapat ditekan sekecil-kecilnya. Menurut Moenir (1998:207) Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu di mana keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan dalam menjaga kondisi kesehatan dalam pekerjaanya dalam menjaga kondisi yang selayaknya sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan menimbulkan perasaan tidak bosan.

Masalah keselamatan kerja dipengaruhi oleh faktor manusia dan non manusia, dari faktor manusia dapat dilihat dari kondisi fisik, kondisi mental, dan sifat karyawan yang sering berubah-ubah dan non manusia adalah peralatan kerja dan lingkungan kerja yang digunakan karyawan, yang mana dari faktor-faktor tersebut rentan terhadap bahaya kesehatan karyawan.

PT. Pelabuhan Indonesia II Cab : Teluk bayur adalah perusahaan yang bergerak di bidang Pelayanan Jasa kapal, pelayanan jasa barang, pelayanan jasa petikemas dan pelayanan jasa rupa-rupa, serta sistem yang terkait dalam proses bisnis inti kepelabuhan, yang berkaitan erat dengan Export, Import dan sebagainya yang tentunya menganggap penting variable Keselamatan dan Kesehatan kerja. Lingkungan PT. Pelabuhan Indonesia II Cab : Teluk Bayur sangat rentan terhadap bahaya keselamatan dan kesehatan kerja, disamping itu beberapa industri lain juga berada dalam kawasan PT. Pelabuhan Indonesia II Cab: Teluk bayur salah satunya adalah PT. Semen Padang.

Jumlah karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cab: Teluk Bayur dari Divisi pelayanan jasa, kepanduan, teknik dan sistem informasi berjumlah 117 orang, yang terlihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1

Rekapitulasi daftar Jumlah karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cab : Teluk Bayur berdasarkan Divisi kependuan, divisi pelayanan jasa dan divisi teknik dan sistem informasi pada Tahun 2009.

No	Divisi	Jumlah karyawan
1	Kepanduan	42
2	Divisi Pelayanan Jasa	55
3	Divisi Teknik dan Sistem Informasi	20
Jumlah karyawan		117

Sumber data: Bagian Personalia PT. Pelabuhan Indonesia II Cab: Teluk Bayur 2009.

Pada Tabel 1.1 Tentang rekapitulasi daftar jumlah karyawan di perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia II Cab : Teluk bayur pada divisi pelayanan jasa, kependuan, teknik dan sisttem informasi, dengan jumlah karyawan sebanyak 117 orang. Dalam observasi yang dilakukan peneliti masih banyak karyawan yang mangkir (pulang setelah jam istirahat) dan sakit, izin. Salah satu indikasinya dapat dilihat dari rekapitulasi daftar hadir karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II cab: Teluk Bayur pada Table 1.2 berikut ini.

Table 1.2
Rekapitulasi daftar hadir karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cab: Teluk Bayur pada tahun 2009 pada Divisi pelayanan jasa, kepanduan, teknik dan sistem informasi.

	Agustus	September	Oktober
Karyawan tidak datang (tanpa keterangan)	5	6	7
Karyawan yang datang terlambat	8	5	6
karyawan yang minta izin	4	3	6
Karyawan yang sakit	1	3	8
Karyawan yang mangkir habis jam istirahat	8	7	13
Jumlah karyawan	117	117	117

Sumber data: bagian Personalia PT. Pelabuhan Indonesia II Cab: Teluk Bayur 2009.

Dari rekapitulasi daftar hadir karyawan diatas, terlihat bahwa karyawan yang tidak datang (tanpa keterangan/absen) terus naik, pada bulan oktober sebesar 7 orang karyawan, datang terlambat (melewati jam masuk kerja 07.30) sebanyak 6 orang, yang minta izin (berbagai alasan) sebanyak 6 orang, yang sakit (disertai surat keterangan Dokter) sebanyak 6 orang, mangkir (habis istirahat pulang atau tidak masuk) sebanyak 13 orang. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan tugas, baik disiplinya pada jam masuk dan pulang kantor.

Menurut Gibson, Invancevich, Donnelly (1996) Suatu survai riset empiris dari Modifikasi Prilaku Organisasi (MPO) mempelajari riset yang melibatkan kuantitas prestasi, mutu prestasi, absensi, keamanan karyawan, konservasi energi karyawan dan kehilangan serta pelayanan pelanggan, bahwa MPO akan membuat dan bisa membuat suatu konstribusi positif pada prilaku organisasi, tingkat absensi, mutu produksi, dan prilaku keselamatan karyawan tampak meningkat lebih sering dibandingkan bila tidak menggunakan MPO. Dari riset empiris dapat disimpulkan bahwa faktor utama yang membuat kurangnya prestasi kerja dan semangat kerja karyawan ditandai dengan tingkat absensi, keamanan dan keselamatan karyawan. Perusahaan harus mementingkan dan melihat semangat kerja karyawan karena semangat kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi secara langsung terhadap produktivitas kerja, semangat kerja dan kegairahan yang tinggi berdampak positif terhadap perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan perusahaan.

Dari rekapitulasi daftar hadir karyawan, peneliti mengamati serta mewancarai dari 10 orang karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Cab : Teluk Bayur tentang kecelakaan kerja yang terjadi selama 3 tahun belakang ini. wawancara dilakukan pada karyawan yang umumnya sudah mengabdikan di PT. Pelabuhan Indonesia II Cab : Teluk Bayur selama 10 sampai 23 tahun, karyawan yang di wawancarai

adalah karyawan dari unit Divisi yang di teliti yang langsung melakukan pekerjaan di lapangan yaitu di tempat Pelabuhan. Adapun hasil survai tentang kecelakaan kerja yang terjadi selama 3 tahun dapat dilihat dalam Table 1.3

Tabel 1.3
Rekapitulasi data survai lapangan tentang kecelakaan kerja yang terjadi Pada
PT. Pelabuhan Indonesia II Cab : Teluk Bayur pada Tahun 2007-2009

Unit Devisi	Tahun	Jumlah karyawan	Keterangan
Pelayanan jasa. • Buruh	2007	1	Jatuh dari container (meninggal)
Kepanduaan • Buruh	2008	1	Jatuh masuk ke dalam laut (sehat)
Pelayanan jasa • Buruh	2008	1	Jatuh dari mobil saat pemuatan barang (lecet,gores)
Pelayanan Jasa • Buruh	2009	1	Tersenggol Container (patah tulang kaki)
Semua unit Divisi	1 sampai 6	1 sampai 2	Terjadi kecelakaan kecil (patah tulang kaki, pingsan, jatuh)

Sumber Data : Survai lapangan pada tanggal 21-12-2009 pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cab : Teluk Bayur.

Dari Table 1.3 Tentang kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Pelabuhan Indonesia II Cab : Teluk bayur tahun 2007-2009, dapat terlihat pada Tahun 2007 terjadi kecelakaan kerja yang menyebabkan 1 orang buruh meninggal dunia karena jatuh dari container saat bekerja, dan beberapa kecelakaan lain pada tahun 2008, 1 orang jatuh ke dalam laut namun tidak menyebabkan luka, dan pada tahun 2009, 1 orang buruh jatuh yang menyebabkan patah pada tulang kaki, hasil

survei juga menyebutkan kecelakaan kerja juga terjadi 1 sampai 6 bulan bentuk kecelakaan juga bervariasi. Umumnya kecelakaan kerja disebabkan pada faktor lingkungan kerja dan suasana kerja yang kurang kondusif adapun hasil wawancara tentang penyebab kecelakaan kerja karyawan menyebutkan pada angin kencang, letih dan kurangnya pemberian perlengkapan K3 pada buruh yang bekerja, dari beberapa kejadian kecelakaan menyebabkan berpengaruh pada kondisi psikologi karyawan serta semangat kerja karyawan sendiri.

Keselamatan kerja karyawan dalam perusahaan sering dianggap oleh para atasan sebagai suatu yang sudah lazim atau wajar, sehingga sering kali kurang diperhatikan, sampai akhirnya para perusahaan akan menghadapi krisis yang serius seperti meningkatnya angka kecelakaan kerja, mangkir dari pekerjaan, tingkat absensi yang tinggi atau naik pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cab: Teluk Bayur.

Atas pertimbangan begitu pentingnya pengaruh Keselamatan kerja dan Kesehatan kerja karyawan dalam meningkatkan Semangat kerja karyawan pada suatu perusahaan, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk membahas mengenai **“Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Divisi Pelayanan jasa, Kepanduan, Teknik dan Informasi Pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cab: Teluk Bayur.**

B. Indentifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang diatas bahwa dua diantara faktor-faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah keselamatan kerja dan kesehatan kerja.

Berdasarkan hal tersebut penulis dapat mengidentifikasi masalah-masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Keselamatan kerja terhadap Semangat kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cab: Teluk Bayur ?
2. Bagaimana pengaruh Kesehatan kerja terhadap Semangat kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cab: Teluk Bayur ?
3. Bagaimana kontribusi keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cab : Teluk Bayur ?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan dan hasil pengamatan yang dilakukan pada perusahaan ini ,maka penulis membatasi masalah yang akan penulis teliti pada faktor menurut penulis sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan yaitu keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Walaupun masih ada beberapa faktor lain seperti

lingkungan kerja, jaminan social, kesepakatan kerja untuk maju, yang nantinya akan dijelaskan mengenai hubungannya dengan semangat kerja karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah diatas maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Sejauh mana Keselamatan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cab: Teluk Bayur?
2. Sejauh mana Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cab: Teluk Bayur?
3. Sejauh mana kontribusi keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cab: Teluk Bayur?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cab: Teluk Bayur bertujuan :

1. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cab: Teluk Bayur.
2. Untuk menganalisis pengaruh kesehatan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cab: Teluk Bayur.
3. Untuk menganalisis kontribusi variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cab: Teluk Bayur.

F. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1. Bagi penulis, selain sebagai salah satu usulan guna menyelesaikan program S1 konsentrasi manajemen Sumber Daya Manusia pada Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang juga sebagai bahan untuk menambah pengetahuan di bidang Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan , peneliti ini dapat sebagai pedoman bagi perusahaan untuk melihat dan mengevaluasi seberapa besar pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh terhadap Semangat kerja karyawan.
3. Sebagai sumbangan Ilmiah dalam bidang Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.
4. Dan hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi masyarakat ilmiah yang berminat melakukan penelitian pada bidang yang sama khususnya mengenai masala-masalah Manajemen Sumber Daya Manusia dimasa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS

A. Kajian teori

1. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja.

Semangat kerja dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap perusahaan untuk menuju apa yang dinamakan profitability atau keuntungan. Keuntungan yang diperoleh perusahaan mempunyai arti yang penting bagi perusahaan untuk memperluas lapangan pekerjaan, dan bagi karyawan akan dapat menjamin untuk tetap bekerja sehingga pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan.

Nitisemito (2000:78) Mengemukakan bahwa :

Semangat kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat. Tidak adanya semangat kerja dalam diri seseorang akan mengakibatkan produktivitas yang dihasilkan menjadi menurun karena kemalasan dan penundaan pekerjaan dari karyawan itu sendiri. Semangat kerja yang menurun juga dapat mengakibatkan naiknya tingkat kerusakan dalam melakukan pekerjaan akibat kecerobohan dalam melakukan pekerjaan.

Halsey (2001:49) menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang

lebih banyak dan lebih tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Sedangkan Siswanto (2000:35), mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Sedangkan menurut Sastrohadiwirjo (2002:282) yaitu :

Keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi pekerjaan yang maksimal.

Menurut Handoko (2000:77)

Untuk memberikan semangat kerja karyawan perusahaan harus melakukan aktivitas secara efektif dan efisien diantaranya adalah memberikan jaminan social, menjaga keselamatan dan kesehatan kerja, menjaga dan membuat suatu lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

Menurut Ziglar (1995:208)

Dorongan atau semangat kerja dapat menjadikan suatu lebih produktif agar karyawan mau bekerja dengan segala daya dan upaya, faktor-faktor yang perlu diperhatikan tersebut antara lain lingkungan kerja perusahaan, kebijakan perusahaan, jaminan social, keselamatan dan kesehatan kerja, kesempatan berprestasi, dan lain-lain

Jika sekali waktu semangat kerja dibiarkan merosot, dibutuhkan waktu yang panjang untuk memperbaiki kembali, oleh sebab itu jalan terbaik yang harus ditempuh adalah memelihara semangat para tenaga kerja sehingga tetap dalam kondisi prima dan tidak mengalami kemerosotan.

Ziglar (1995:308) Pada umumnya terdapat tiga insentif dasar yang dapat membantu memberikan penjelasan tentang sebab-sebab pasang surut semangat kerja para tenaga kerja yaitu :

1. Setiap tenaga kerja niscaya akan terus memantau lingkungan kerjanya untuk memperoleh tanda-tanda yang mungkin mempengaruhi keberuntungan psikologi. Apabila lingkungan kerja tersebut menunjang atau mempertinggi keberuntungan psikologi tenaga kerja, semangat kerja akan meningkat, sebaliknya apabila lingkungan kerja membelenggu tenaga kerja untuk ikut berperan, semangat kerja yang bersangkutan akan menurun.
2. Berbagai macam informasi mengenai pekerjaan dinilai sebagai dukungan moral, sebagai tekanan atau sebagai suatu yang netral. Informasi yang akurat memiliki pengaruh jelas terhadap keberuntungan psikologi tidak akan berpengaruh terhadap semangat kerja para tenaga kerja, akan tetapi karena dalam lingkungan pekerjaan yang sering timbul informasi aktual yang dapat berpengaruh terhadap peran dan aspirasi seseorang tenaga kerja, semangat tenaga kerja memang mungkin tidak senantiasa tetap tinggi dalam kondisi prima.

3. Dampak keputusan manajemen yang tidak dijalankan sebagaimana mestinya, mempengaruhi pasang surut semangat kerja bahkan kemungkinan faktor ini akan lebih parah pengaruhnya terhadap kemerosotan semangat kerja para tenaga kerja.

Selanjutnya menurut Syadam (1996:443) semangat kerja atau kegairahan kerja adalah :

Melakukan pekerjaan dengan semangat yang tinggi dan penuh dengan ketulusan dan kegembiraan bersumber dari perasaan, dan seseorang akan merasa gembira bila mewakili keyakinan bahawa sesuatu itu menyenangkan.

Sedangkan menurut Moekijot dalam Tohardi (2002:427) memberikan definisi semangat kerja sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mengerjakan tujuan bersama, semangat kerja yang baik akan dapat memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan produktivitas.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah perasaan batniah individu atau sekelompok oraganisasi yang tercemin dalam perilaku seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sungguh, giat dan disiplin guna mencapai tujuan organisasi.

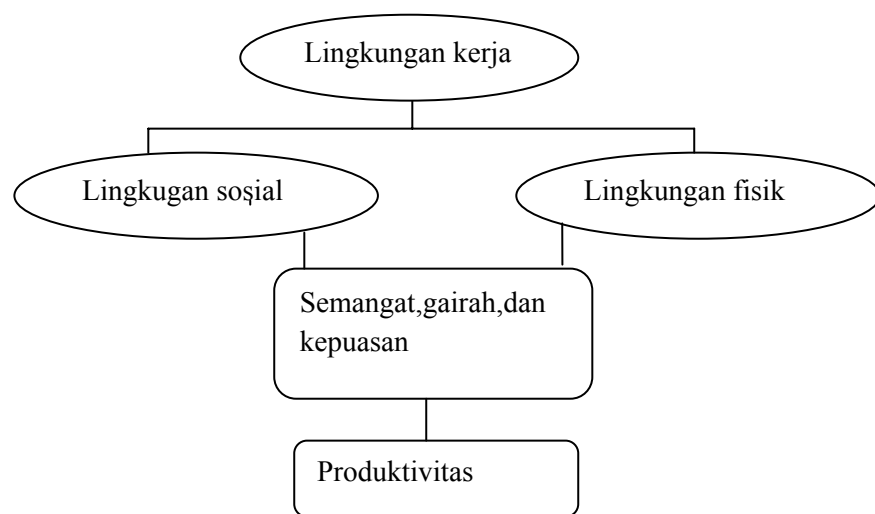
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat kerja.

Semangat kerja karyawan akan dapat mempengaruhi kualitas dari setiap pekerjaan yang dihasilkannya baik berupa hasil kualitas produksi maupun produktivitas tenaga kerja sendiri. Namun menciptakan semangat kerja bagi karyawan banyak faktor-faktor mempengaruhi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Lateiner seperti yang dikutip di Tohardi (2002:431) ada 6 (enam) faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu :

1. Kebanggaan akan pekerjaanya dan kepuasan dalam menjalankan pekerjaan dengan baik.
2. Sikap terhadap pemimpin.
3. Hasrat untuk maju.
4. Perasaan telah diperlakukan dengan baik.
5. Kemampuan untuk bergaul dengan rekan kerja.

6. Kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Faktor lain yang berpengaruh pada semangat kerja menurut Tohardi (2002:432) dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar : 2.1 faktor-faktor lain yang berpengaruh pada semangat kerja Sumber data: Tohardi (2002:432)

Gambar diatas menggambarkan bahwa faktor lingkungan kerja yang terbagi atas lingkungan social dan lingkungan fisik juga berpengaruh terhadap semangat kerja.

Sedangkan menurut Bukhari (1998:62) Faktor – faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah :

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan
Yaitu adanya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara pimpinan dan bawahan.
2. Kepuasan para karyawan pada tugas dan pekerjaannya
Yaitu adanya rasa percaya diri para karyawan untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang bersungguh-sungguh dan semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi
3. Terdapatnya suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain dalam organisasi
Yaitu tercapainya suatu kondisi yang dapat memberikan semangat kerja dan mendukung selesainya tugas dan pekerjaan dengan rasa senang.
4. Adanya tingkat kepuasan ekonomi sebagai imbalan untuk jerih payah
Yaitu adanya upah yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga dapat memberikan rasa aman dan nyaman yang mampu memenuhi kebutuhannya secara layak.
5. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama

Yaitu adanya tujuan yang jelas yang ingin dicapai yang pada akhirnya akan berguna untuk kepentingan bersama

6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan keselamatan dan perlindungan kesehatan

Yaitu adanya perlindungan kerja, dan jaminan keselamatan pada setiap kecelakaan yang terjadi pada karyawan saat menjalani tugas dan tanggung jawab sehingga karyawan merasa aman dan tertaga kesehatan dalam menyelesaikan pekerjaannya

7. Adanya lingkungan fisik suatu kantor

Yaitu adanya suatu kondisi fisik dimana karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban serta mempengaruhi dirinya dalam menerima tugas yang diberikan kepadanya

Sedangkan Nitisemito (1990:30) mengungkapkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu :

1. Faktor gaji diberikan kantor.
2. Faktor perhatian atasan terhadap kebutuhan rohaniyah karyawan.
3. Suasana kerja yang kurang kondusif.
4. Perhatian terhadap harga diri karyawan.
5. Penempatan karyawan pada tempat yang tepat.

6. Kesempatan untuk maju.
7. Adanya perasaan yang aman dialami karyawan.
8. Loyalitas karyawan.
9. Keberuntungan karyawan.
10. Insentif
11. Fasilitas yang menyenangkan.

c. Dimensi Semangat Kerja

Menurut Sastrohadiwirjo (2002:285) cara yang dapat ditempuh manajemen untuk meningkatkan semangat kerja karyawan melalui dimensi pendekatan sebagai berikut :

- a) Memberikan kompensasi kepada tenaga kerja dalam promosi yang wajar tetapi tidak memaksakan kemampuan karyawan
- b) Menciptakan kondisi kerja yang mengairahkan semua pihak .
- c) Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual tenaga kerja .
- d) Pada saat penyenggaraan sebagai media pengurangan ketegangan kerja dan memperkokoh

rasa setia kawan antara tenaga kerja maupun manajemen.

- e) Penempatan tenaga kerja pada tempat yang tepat.
- f) Memperhatikan hari esok para tenaga kerja.
- g) Peran tenaga kerja untuk menyumbangkan aspirasinya mendapatkan tempat yang wajar.

d. Aspek-aspek semangat kerja.

Aspek-aspek semangat kerja perlu untuk dipelajari karena aspek-aspek ini mengukur tinggi-rendahnya semangat kerja pada tenaga kerja. Menurut Maier (1999:180), seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya. Hal ini mengakibatkan orang tersebut memiliki gairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi.

Menurut Maier (1999:184), ada empat aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi, yaitu:

a. Kegairahan

Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja.

Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. Yang lebih dipentingkan oleh karyawan adalah seharusnya bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapat. Seseorang akan dikatakan memiliki semangat kerja buruk apabila lebih mementingkan gaji daripada bekerja. Oleh karena itu tidak mengherankan bahwa seseorang dengan gaji yang tinggi masih juga berkeinginan untuk pindah bekerja di tempat lain. Seseorang yang benar-benar ingin bekerja, akan bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari atasannya dan juga mereka akan bekerja bukan karena perasaan takut tetapi lebih pada dorongan dari dalam dirinya untuk kerja yang tinggi akan menganggap bekerja sebagai sesuatu hal yang menyenangkan bukan hal yang menyengsarakan.

b. Kekuatan untuk melawan frustrasi

Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memilih sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya. Adanya semangat kerja yang tinggi

ditimbulkan karena adanya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk mendapatkan izin ketika menderita sakit.

c. Kualitas untuk bertahan

Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya. Ini berarti adanya ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya. Gaji ataupun insentif yang tinggi yang diberikan oleh perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, dan berpikir panjang jika ingin keluar dari perusahaan. Tunjangan serta fasilitas yang diberikan oleh perusahaan mampu merangsang semangat kerja karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Keyakinan ini menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik, hal inilah yang meningkatkan kualitas untuk bertahan. Ketekunan mencerminkan seseorang memiliki kesungguhan dalam bekerja. Sehingga tidak menganggap bahwa bekerja bukan hanya menghabiskan waktu saja, melainkan sesuatu yang penting.

d. Semangat kelompok

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja maka karyawan akan saling bekerja sama, tolong-menolong, dan tidak saling bersaing untuk menjatuhkan. Semangat kerja menunjukkan adanya kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama. Lingkungan kerja yang baik, menciptakan suasana kerja yang baik pula, kebersamaan diantara karyawan dengan membagi pekerjaan secara adil.

e. **Indikator semangat kerja**

Menurut Kosen (1996:230) tanda-tanda yang menunjukan semangat kerja rendah adalah kemangkiran, kelambatan, pergantian yang tinggi, mogok dan sabotase, serta ketiadaan kebanggaan dalam kerja. Sedangkan menurut Filpo dalam Erkahaya (2008:46) menjelaskan bahwa semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan pengaruh sebagai berikut :

1. Kemauan untuk bekerja sama demi mencapai tujuan organisasi
2. Kesetiaan pada organisasi.

3. Disiplin yang baik atau bersedia bekerja sesuai dengan organisasi.
4. Stamina organisasi yang kuat dan kemampuan organisasi bertahan sewaktu mengalami kesukaran.
5. Minat yang tinggi pada pekerjaan dan organisasi.
6. Menunjukkan inisiatif yang pantas.
7. Rasa bangga pada organisasi.

Lebih lanjut Tohardi (2002:431) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator apabila semangat kerja menurun/rendah yaitu :

1. Turun/rendahnya produktivitas kerja.
2. Tingkat absensi yang tinggi.
3. Tingkat pemindahan tenaga kerja yang tinggi.
4. Tingkat kerusakan yang tinggi.
5. Timbulnya kegelisahan.
6. Timbulnya berbagai bentuk tuntutan.
7. Pemogokan.

Berdasarkan pendapat diatas, maka indikator semangat kerja dalam penelitian ini adalah :

1. Presensi

Menurut Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1989:700) presensi adalah kehadiran pegawai atau karyawan dalam tugasnya.

2. Kedisiplinan.

Menurut Hasibuan (2002:193) disiplin adalah kesadaran dan kesedian karyawan mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di organisasi.

3. Inisiatif

Menurut Musanef (1996:88) inisiatif adalah tindakan atas dasar pemikiran sendiri, pada waktu tidak ada perintah-perintah tentang bagaimana mengatasi hambatan dan masalah sesuai dengan petunjuk dari atasan.

2. Keselamatan Kerja.

a. Pengertian Keselamatan Kerja.

Keselamatan kerja adalah suatu yang diperlukan untuk menuju kesuksesan dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan menjaga karyawan dalam kondisi baik dalam suatu pengawasan yang erat.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur, Mangkunegara (2002:163). Menurut Suma'mur (1996:104), keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Moenir (1998:207) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu di mana keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan dalam menjaga kondisi kesehatan dalam pekerjaannya dalam menjaga kondisi yang selayaknya sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan menimbulkan perasaan tidak bosan.

Penanganan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian dari perlindungan tenaga kerja yang bertujuan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan tenaga kerja agar mendapatkan derajat kesehatan seoptimal mungkin, baik fisik mental maupun sosial untuk mendapatkan efisiensi dan produktivitas kerja setinggi mungkin Mangkunegara (2002:163).

Megginson dalam Mangkunegara (2002:164) menyatakan bahwa

“keselamatan mencakup dua istilah resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Dalam bidang kepegawaian, kedua istilah tersebut dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran.

Menurut Mangkunegara (2002:165) bahwa tujuan dan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik ,social dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.

4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Pendekatan sistem pada manajemen keselamatan kerja dimulai dengan mempertimbangkan tujuan keselamatan kerja, teknik, dan peralatan yang digunakan, proses produk, dan perencanaan tempat kerja. Tujuan keselamatan kerja harus integral dengan bagian dari setiap manajemen dan pengawasan kerja.

Menurut Mangkunegara (2002:170), bahwa indikator penyebab keselamatan kerja adalah:

a) Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi:

1. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
2. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
3. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.

b) Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi:

1. Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak
2. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik, pengaturan penerangan.

Menurut Bagyono (2005:66), pada *Departement Food and Beverage* dalam bidang jasa faktor utama keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

a Memakai pakaian yang aman

Apabila anda seorang petugas di bagian *Food and Beverage*, pakailah sepatu bertumit rendah, berlapis karet, tak ada perhiasan yang lepas atau longgar, menggunakan pakaian seragam yang nyaman dan aman, leluasa untuk bergerak, dan rambut diatur agar rapi (bagi yang berambut panjang). Tidak mengenakan dasi, tidak ada korek api atau rokok ataupun barang-barang lain di dalam kantong kecil atas yang mungkin bisa jatuh ke dalam makanan. Jagalah tangan agar selalu bersih. Cucilah tangan setelah memegang benda kotor.

b. Memeriksa peralatan pelindung keselamatan kerja

Alat-alat pelindung keselamatan kerja harus dalam kondisi baik. Periksalah peralatan tersebut sebelum

digunakan. Peralatan kerja juga harus diperiksa secara reguler untuk memastikan bahwa alat tersebut layak pakai.

Berdasarkan pendapat diatas, maka indikator keselamatan kerja dalam penelitian ini adalah memakai pakaian yang aman, memeriksa peralatan pelindung keselamatan kerja.

Menurut Bagyono (2005:4) penyebab kecelakaan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Tersandung kabel listrik
- b. Tersandung ujung sapu atau nampan yang tertinggal
- c. Tergelincir di lantai yang basah
- d. Sikap terburu-buru
- e. Mengangkat sesuatu dengan cara yang keliru
- f. Tidak ada sikap perhatian terhadap lingkungan atau keadaan sekitarnya

b. Tujuan Dan Pentingnya keselamatan kerja serta Sasaran Keselamatan Kerja .

Adapun tujuan dan pentingnya keselamatan kerja menurut Rivai, (2008:412) adalah sebagai berikut:

- a) Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat

Perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap hal ini akan menghasilkan:

- Meningkatnya semangat kerja karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
- Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

b) Kerugian lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak sehat.

Jumlah biaya besar sering muncul karena ada kerugian-kerugian akibat kematian dan kecelakaan di tempat kerja dan kerugian menderita penyakit-penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Rastuti (1992) usaha yang harus dilakukan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah :

1. Setiap karyawan harus bertugas sesuai dengan bidangnya masing-masing.
2. Setiap karyawan harus bertugas sesuai dengan pedoman dan prosedur kerja yang ditetapkan.
3. Setiap peraturan dan ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja harus dipatuhi dan dilaksanakan dengan ceermat.
4. Setiap pekerja harus saling mengisi dan meningkatkan bahaya kerja yang selalu mengancam.
5. Peralatan dan perlengkapan yang tersedia harus tetap dipakai.

Keselamatan kerja dan kesehatan kerja merupakan suatu spesialisasi tersendiri karena dalam pelaksanaannya dilandasi dengan peraturan perundang-undangan dari pemerintah tertentu seperti teknik dan medik. Seperti yang telah ditetapkan didalam pokok-pokok pertimbangan undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja , bertujuan antara lain :

- a) Agar tenaga kerja dan sestiap orang lainnya yang berada ditempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat
- b) Agar sumber –sumber produksi dapat dipakai dan digunakan secara efisien
- c) Agar proses produksi dapat berjalan secara lancer tanpa hambatan apapun.

Tujuan keselamatan kerja yang tercantum dalam pokok-pokok pertimbangan undang-undang nomor 1 tahun 1970 tersebut adalah tujuan keselamatan kerja pada tingkat nasional. sedangkan tujuan keselamatan kerja pada tingkat perusahaan menurut Suma'mur (1996: 323) adalah :

- a) Pencegah terjadinya kecelakaan
- b) Pencegahan terjadinya penyakit-pemyakit akibat kerja.

- c) Pencegahan dan penekanan menjadi sekecil-kecilnya terjadinya kematian akibat kecelakaan oleh karena pekerjaan.
- d) Pencegahan atau penekanan menjadi sekecil-kecilnya cacat akibat pekerjaan
- e) Pengamanan material ,konstruksi, bangunan alat-alat kerja,mesin-mesin , pesawat-pesawat , instalasi-instalasi dan lain-lain
- f) Peningkatkan produktivitas kerja atas dasar tingkatan keamanan kerja yang tinggi
- g) Penghindari pemborosan tenaga kerja,modal,alat-alat dan sumber produksi lainnya sewaktu bekerja.
- h) Pemeliharaan tempat kerja yang bersih ,sehat,nyaman dan aman.
- i) Peningkatan dan pengamanan produksi dalam rangka industrilisasi dan pembangunan.

Sedangkan didalam P2K3 Depatemen Tenaga Kerja RI (1989/1990: 3), adalah sasaran keselamatan kerja dan kesehatan kerja dibagi atas dua sasaran yaitu sasaran umum dan sasaran khusus.

- Sasaran umum
 - Perlindungan terhadap tenaga kerja yang berada ditempat kerja agar selalu terjamin keselamatan dan kesehatan kerja sehingga dapat diwujudkan peningkatan produksi kerja.
 - Perlindungan setiap orang lainnya yang berada ditempat kerja agar selalu dalam keadaan selamat dan sehat.
 - Perlindungan terhadap bahan dan peralatan produksi agar dapat dipakai digunakan secara aman dan efisien.
- Sasaran khusus.
 - Mencegah atau mengurangi kecelakaan, kebakaran, peledakan dan penyakit akibat kerja.
 - Mengamankan mesin, instalasi, pesawat ,alat kerja, bahan baku dan hasil produksi.
 - Menciptakan lingkungan dan tempat kerja aman, nyaman, sehat dan penyesuaian antara pekerja dengan manusia atau manusia dengan pekerjaannya.

3. Kesehatan Kerja.

a. Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja pada prinsipnya sebagai spesialisasi dari ilmu kesehatan, dan prakteknya yang bertujuan agar pekerjaan dan masyarakat memperoleh fisik maupun mental melalui usaha-usaha pencegahan terhadap penyakit atau gangguan yang diakibatkan oleh pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Menurut Suma'mur (1996:1) Kesehatan kerja adalah:

spesialisasi dalam ilmu kesehatan/kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan, agar pekerja/masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik, atau mental, maupun sosial, dengan usaha-usaha preventif dan kuratif, terhadap penyakit-penyakit/gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja, serta terhadap penyakit-penyakit umum. Kesehatan para karyawan yang buruk akan meningkatkan tingkat absensi yang tinggi dan kurangnya kegairahan atau semangat kerja yang dihasilkan untuk perusahaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2002:169) Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan

kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

Berdasarkan kajian teori diatas, maka indikator kesehatan kerja dalam penelitian ini adalah :

1. Bebas dari rasa sakit

Menurut Suma'mur (1996:3) menjaga kesehatan karyawan dengan salah satunya dengan memperhatikan kondisi karyawan yang menyebabkan karyawan merasa sakit saat bekerja, adapun yang faktor-faktor yang menimbulkan rasa sakit terhadap karyawan melakukan pekerjaan berasal dari lingkungan kerja, lingkungan kerja yang dimaksud adalah tekanan panas, penerangan ditempat kerja, debu diudara ruang kerja, sikap badan, peserasian manusia dengan mesin.

2. Bebas dari emosi

Mangkunegara (2002:170) bebas dari gangguan emosi pegawai yang tidak stabil, yang diakibatkan dari kepribadian pegawai yang rapuh, dan cara berpikir serta kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja yang rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan

fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko berbahaya. Sedangkan menurut Cary Cooper dan Alison Straw dalam Garniwa (2007:24) emosi itu adalah marah-marah, mudah tersinggung, dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis, depresi, gugup, agresif terhadap orang lain, kelesuan mental.

3. Bebas dari Gangguan fisik

Mangkunegara (2002:170) Gangguan fisik adalah gangguan yang diderita oleh karyawan adapun gangguan fisik yang dimaksud antara lain : kerusakan pada alat indera, stamina yang mana gangguan ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang baik . Sedangkan menurut Cary Cooper dan Alison Straw dalam Garniwa (2007:24) gangguan fisik karyawan adalah gangguan yang terjadi pada tubuh karyawan adapun gangguan tersebut antara lain sakit kepala, pada indra pendengar, sulit buang air besar, gangguan pencernaan, salah urat, punggung terasa sakit dan kehilangan energy.

**b. Tujuan Dan usaha pencegahan gangguan kesehatan serta
Pentingnya kesehatan kerja**

Menurut Sum'mamur (1996:3) tujuan utama kesehatan kerja adalah menciptakan tenaga kerja yang sehat dan produktif.

1. Sebagai alat untuk menciptakan derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja bebas, dengan demikian dimaksudkan untuk kesejahteraan tenaga kerja.
2. Sebagai alat untuk meningkatkan produksi, yang berlandaskan kepada meningginya efesiansi dan daya produktivitas faktor manusia dalam produksi.

Selanjutnya Suma'mur (1996:3) mengartikan Tujuan utama hygiene perusahaan dan kesehatan kerja sebagai berikut :

Pencegahan dan pemberantasan penyakit-penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan dan peningkatan kesehatan dan gizi tenaga kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, pemberantasan kekelahan kerja dan pengelipatgandaan semangat serta kenikmati kerja, perlindungan bagi masyarakat sekitar atau perusahaan agar terhindar dari bahaya-bahaya pengotoran oleh bahan-bahan dari perusahaan yang bersangkutan, dan perlindungan masyarakat luas dari bahaya-bahaya mungkin ditimbulkan oleh produk-produk industry

Menurut Bagyono (2005:5), tujuan kesehatan, keselamatan, dan keamanan kerja dalam bidang perhotelan adalah sebagai berikut:

- a. Melindungi pekerja dari kemungkinan-kemungkinan buruk yang mungkin terjadi akibat kecerobohan pekerja
- b. Memelihara kesehatan para pekerja untuk memperoleh hasil pekerjaan yang optimal.
- c. Mengurangi angka sakit atau angka kematian di antara pekerja.
- d. Mencegah timbulnya penyakit menular dan penyakit-penyakit lain yang diakibatkan oleh sesama pekerja.
- e. Membina dan meningkatkan kesehatan fisik maupun mental.

Sedangkan menurut Abdullah (2007:10) Tujuan kesehatan kerja :

1. Mencegah para pekerja ditempat kerjanya dari gangguan yang dapat menyebabkan sakit, lemah.
2. Menepatkan dan mempertahankan lingkungan kerja dimana mereka dapat beradaptasi baik secara fisiologis maupun psikologi

Determinasi kesehatan kerja.

a) Beban kerja.

Kesehatan kerja menganjurkan menepatkan karyawan sesuai beban maksimal yang dapat dipikul

b) Beban tambahan

Kesehatan kerja terganggu dalam beban tambahan dari lingkungan kerja yang tidak menguntungkan, sehingga menambah beban dalam pekerjaan, dan dapat menurunkan semangat kerja, daya kerja, dan terjadinya kecelakaan kerja.

c) Kapasitas kerja.

Kapasitas kerja setiap orang berbeda yang ditentukan oleh kemampuan kerja. Kapasitas diukur dari keterampilan melaksanakan pekerjaan.

Sedangkan menurut Rivai, (2008:413) upaya-upaya untuk meningkatkan kesehatan kerja tidaklah lengkap tanpa strategi untuk mengurangi stress psikologi yang berhubungan dengan pekerjaan sebagai berikut:

1. Kecelakaan-kecelakaan kerja.

a) Kualitas organisasi.

b) Pekerja yang mudah celaka.

- c) Pekerja yang berperangai sadis
- 2. Penyakit-penyakit yang diakibatkan pekerjaan.
 - a) Katagori penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan.
 - b) Kelompok-kelompok pekerja yang berisiko
- 3. Kehidupan kerja yang berkualitas rendah.
- 4. Stress pekerjaan
 - a) Perubahan organisasi
 - b) Tingkat kecepatan kerja
 - c) Lingkungan fisik
 - d) Pekerja yang rentan stress
- 5. Kelelahan kerja (*Job Burnout*)

Suma'mur (2002:52) usaha-usaha pecegahan gangguan-gangguan kesehatan dapat dicegah sebagai berikut :

1. Substitusi, yaitu mengganti bahan yang lebih bahaya dengan bahan yang kurang bahaya atau tidak bahaya sama sekali.
2. Ventilasi umum, yaitu mengelirkan udara sebanyak menurut perhitungan kedalam ruang kerja, agar kadar dari bahan-bahan berbahaya yang masuk lebih rendah.

3. Ventilasi keluar setempat (local exhausters), ialah alat yang biasanya menghisap udara di suatu tempat kerja tertentu.
4. Isolasi, yaitu mengisolasi operasi atau proses dalam perusahaan yang membahayakan.
5. Pakaian pelindung, misalnya: masker, kaca mata, sarung tangan, sepatu, topi, pakaian dan lain-lain.
6. Pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja, yaitu pemeriksaan kesehatan kepada calon pekerja untuk mengetahui calon tersebut sesuai dengan pekerjaannya.
7. Pemeriksaan kesehatan berkala/ulanga, untuk evaluasi, apakah faktor penyebab telah menimbulkan gangguan atau kelainan.
8. Penerangan sebelum kerja, agar pekerja mengetahui dan mentaati peraturan-peraturan, dan agar pekerja lebih berhati-hati.
9. Pendidikan tentang kesehatan dan keselamatan kepada pekerja secara continue, agar pekerja-pekerja tetap waspada dalam bekerja.

Ranupandojo dan Husnan (2002:263) menyatakan kesehatan fisik yang dibuat oleh perusahaan sebaiknya terdiri dari salah satu atau keseluruhan elemen-elemen berikut ini:

- a Pemeriksaan kesehatan pada waktu karyawan pertama kali diterima bekerja.
- b Pemeriksaan keseluruhan pada karyawan kunci (key personal) secara priodik
- c Pemeeriksaan kesehatan secara sukarela untuk semua karyawan secara priodik
- d Tersedianya perlatan dan staff media yang cukup
- e Pemberian perhatian yang sistematis yang preventif masalah ketegangan.

Selain melindungi karyawan dari kemungkinan terkena penyakit atau keracunan usaha menjaga kesehatan fisik juga perlu memperhatikan kemungkinan-kemungkinan karyawan memperoleh ketegangan atau tekanan selama mereka bekerja. Stess yang diderita oleh karyawan selama kerjanya, sumbernya bisa dikelompokkan menjadi empat sebab. Ranupandojo dan Husnan, (2002:264) :

- a. Yang bersifat kimia
- b. Yang bersifat fisik

c. Yang bersifat biologis

d. Yang bersifat sosial

Ketegangan ini tidak hanya menyerang tubuh manusia tetapi juga pikiran manusia. Kalau manusia tidak tahan terhadap ketegangan ini mereka akan menjadi sakit. Karenanya usaha yang perlu dilakukan adalah untuk menghilangkan sumber ketegangan. Usaha-usaha untuk mencegah dan mengendalikan tekanan di dalam tempat kerja dapat dijalankan dengan cara Ranupandojo dan Husnan (2002:264) sebagai berikut:

- a. Mencari sumber dari tekanan .
- b. Mencari media yang menjadi alat penyebaran tekanan tersebut.
- c. Memberi perawatan khusus pada karyawan yang menderita tekanan tersebut.

Usaha untuk menjaga kesehatan mental perlu juga dilakukan, Ranupandojo dan Husnan (2002:265) yaitu dengan cara:

- a. Tersedianya *psychiatrist* untuk konsultasi.
- b. Kerjasama dengan *psychiatrist* diluar perusahaan atau yang ada di lembaga-lembaga konsultan.
- c. Mendidik para karyawan perusahaan tentang arti pentingnya kesehatan mental.

- d. Mengembangkan dan memelihara program-program *human relation* yang baik .

Menurut Hani (2001:12) Unsur-unsur perlu diperhatikan dalam program kesehatan kerja

1. Jasmani

- a) Adanya ketentuan tentang kebijakan kesehatan dan pengobatan karyawan wanita
- b) Adanya pemeriksaan kesehatan jasmani secara berkala untuk semua karyawan
- c) Tersedianya staf konsultasi medis dan fasilitas pemeriksaan
- d) Perhatian pada sanitasi, pencegahan kecelakaan kerja, dan keinginan industry
- e) Adanya penanggung jawab program yang melapor ke HRD

2. Rohani

- a) Tersedianya psikiater dan agamawan
- b) Ada kerja sama dengan lembaga psikiater dari luar
- c) Ada pendidikan kesehatan rohani untuk staf pesonalia
- d) Pemeliharaan dan pengembangan HRD secara tepat

Unsur diatas harus dijaga agar upaya pelayanan kesehatan perusahaan lebih baik dan menjaga pegawai perusahaan merasa puas

dan semangat dalam bekerja untuk membalas jasa perusahaan yang dinikmati.

6. Temuan Penelitian Terdahulu.

Berdasarkan kajian pustaka yang dilakukan, berikut ini ditemukan hasil penelitian yang ada kaitanya dengan variable-variabel yang akan diteliti , antara lain :

1. Muklis yunus (2009 : 33). Mengungkapkan dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian operasional PT. Semen Padang, bahwa dengan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman, pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik, apabila tingkat faktor keselamatan kerja lebih diperhatikan.

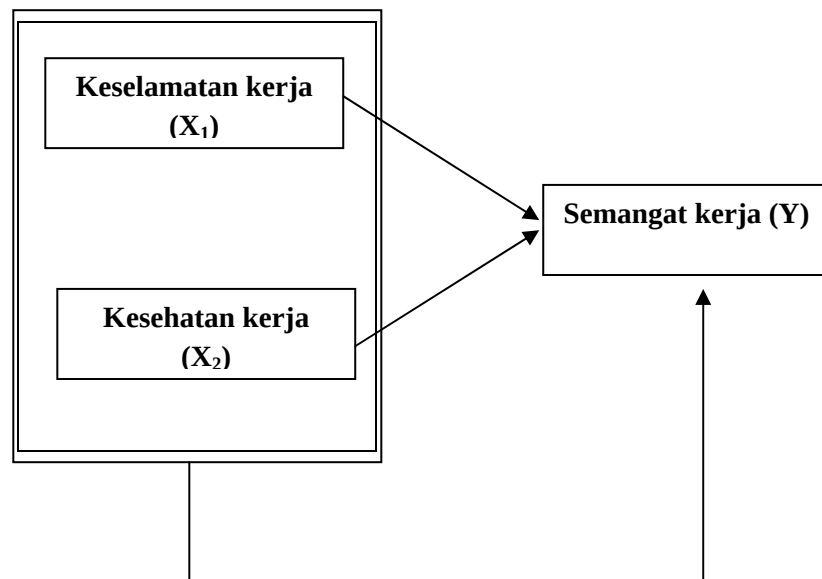
B. Kerangka Konseptual.

Dalam meningkatkan semangat kerja karyawan hal yang paling penting adalah Keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawan. Semangat kerja adalah sikap seorang individu atau organisasi atau karyawan dalam keadaan baik sehat, segar dan bergairah saat dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya salah satu faktor yang dapat mengurangi tingkat kemalasan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Begitu banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan diantaranya keselamatan kerja terhadap karyawan, dalam bekerja karyawan menginginkan perlakuan dari perusahaan terhadap keselamatan kerja mereka. Jadi dengan adanya keselamatan kerja yang baik akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja, karyawan akan membutuhkan aturan dan instruksi yang jelas agar dapat memperkecil tingkat kesalahan dan mengurangi kecelakaan saat bekerja, dan hal itu memberikan semangat tersendiri kepada karyawan yang bersangkutan.

Selain keselamatan, faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan adalah kesehatan kerja. Kesehatan kerja karyawan yang baik akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Faktor ini akan dapat mempengaruhi

semangat kerja yang ditimbulkan. Karyawan menginginkan adanya kepedulian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja mereka yang mendukung segala aktivitas mereka yang dapat meningkatkan semangat kerja. Hubungan antara keselamatan kerja, kesehatan kerja dan semangat kerja dapat digambarkan dalam kerangka konseptual berikut :



Gambar 2.2 : Kerangka Konseptual.

Berdasarkan gambar kerangka konseptual diatas dapat dijelaskan bahwa variabel keselamatan kerja mempengaruhi semangat kerja, selain itu variabel kesehatan kerja juga mempengaruhi semangat kerja, serta variabel keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel semangat kerja.

C. Hipotesis.

Berdasarkan latar belakang masalah ,kajian teoritis dan perumusan masalah yang diungkapkan serta kerangka konseptual ,maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan Keselamatan kerja terhadap Semangat kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cab:Teluk Bayur
2. Terdapat pengaruh signifikan kesehatan kerja terhadap Semangat kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cab: Teluk Bayur.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama keselamatan dan kesehatan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cab: Teluk Bayur.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengungkapkan keterkaitan serta bagaimana kontribusi antara variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cab : Teluk Bayur. Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cab : Teluk Bayur. Artinya penerapan keselamatan kerja yang baik diterapkan diperusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cab: Teluk Bayur
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kesehatan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cab : Teluk Bayur. Ini berarti kesehatan yang baik juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cab: Teluk Bayur
3. Kontribusi dari variabel independent yaitu keselamatan dan kesehatan kerja terhadap variabel dependent yaitu semangat kerja adalah sebesar 23,8% (R^2) sedangkan 76,2% % ditentukan oleh

faktor lain. Ini berarti masih banyak faktor yang mampu mempengaruhi semangat kerja selain dari faktor keselamatan kerja, kesehatan kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cab: Teluk Bayur.

B. Saran

Berdasarkan simpulan yang telah penulis uraikan sebelumnya, maka penulis menyarankan hal-hal berikut:

1. Keselamatan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cab: Teluk Bayur harus dijaga dengan baik dan menjalankan fungsi keselamatan kerja dengan lebih baik, walaupun dari hasil penelitian memperlihatkan bahwa keselamatan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cab: Teluk Bayur berada pada kriteria baik. Namun masih ada indikator yang terendah yaitu pada indikator memeriksa peralatan pelindung keselamatan kerja, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cab: Teluk Bayur belum sepenuhnya memperhatikan keselamatan kerja.
2. Untuk variabel kesehatan kerja hasil penelitian memperlihatkan bahwa kesehatan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cab: Teluk Bayur berada pada kriteria cukup baik, hal ini lebih untuk ditingkatkan lagi agar kesehatan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia II Cab: Teluk Bayur menjadi lebih baik, lebih sehat dan nyaman. Faktor yang perlu mendapat perhatian adalah bebas dari gangguan

fisik, karena dari tiga indikator yang memiliki skor terendah adalah bebas dari gangguan fisik. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja PT. Pelabuhan Indonesia II Cab: Teluk Bayur kurang baik, oleh karena itu perlu dilakukan perhatian kesehatan kerja karyawan yang baik, agar karyawan menjadi lebih sehat dan tidak terganggu kesehatannya dalam bekerja.

3. Semangat kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cab: Teluk Bayur perlu untuk dipertahankan lagi agar tetap dalam keadaan selalu menjaga semangat kerjanya, walaupun hasil penelitian memperlihatkan bahwa karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cab: Teluk Bayur selalu menjaga semangat kerjanya namun masih ada beberapa faktor yang perlu untuk mendapatkan perhatian yaitu inisiatif. Karena dari ketiga indikator tersebut yang memiliki skor yang terendah. Artinya inisiatif karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II Cab: Teluk Bayur perlu untuk ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anora, Panji. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Renika Cipta.
- Abdullah, Tahir. 2007. *Mata Pelajaran IKM FKUH Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Bineka cipta
- Barthos.Basir. 2006. *Manajemen sumber daya manusia, suatu pendekatan makro*. Jakarta : PT. Gramedia
- Buchari, Zainun. 1989. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Balai Aksara.
- Cooper Donald. R, Emory William. C. 1999. *Metode Penelitian bisnis*. Jakarta : Erlangga.
- Didektorat *Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta. September 2006
- Departemen pendidikan dan kebudayaan. 1989. *kamus besar bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai pustaka.
- Dessler, Gary. 1998. *Manajemen sumber daya manusia, jilid 2*. Jakarta : Prenhallindo.
- Erkahayu. Nila. 2003. *Pengaruh kepuasan kerja, kepemimpinan, dan iklim kerja sama terhadap semangat kerja pegawai puskesmas padang pasir di padang*. Tesis: UNP
- Emi Fahmawati. 2008. *Pengaruh Jaminan Sosial, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Cahaya Surya Tapioka Wonogiri*. skripsi. Universitas Muhamadiyah Surakarta
- Flippo, Edwin. 1994. *Manajemen personalia*. Jakarta : Erlangga.
- Gibson, Invancevich, Donnelly. 1996. *Organisasi, edisi kedelapan*. Jakarta : Binarupa aksara.
- Gozan, Misri. K3 Dalam Industry Kimia. Jakarta : 2006