

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR OTORITAS PELABUHAN UTAMA
MAKASSAR**

SKRIPSI

**ST. HASMAH HAMZAH
NIM 105720472914**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2018

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR OTORITAS PELABUHAN UTAMA
MAKASSAR

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Syarat guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis*

ST. HASMAH HAMZAH
105720472914

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah ini kupersembahkan teristimewa untuk Bapak dan Ibu tercinta, tersayang, terkasih, dan yang terhormat. Terima kasih telah menjadi motivator terbesar dalam hidupku yang tak pernah jemu mendo'akan dan menyayangiku, atas semua pengorbanan dan kesabaran mengantarku sampai kini. Tak pernah cukup ku membalas cinta bapak dan ibu padaku.

MOTTO HIDUP

“Sungguh, orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk”. (QS. Al-Bayyinah: 7)

Sebaik-baiknya manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya. (HR. Ath Thabarani, Al Mu'jam Al Awsath)



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap
Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Pelabuhan
Utama Makassar."

Nama Mahasiswa : St. Hasmah Hamzah

No. Stambuk/NIM : 105720472914

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

PerguruanTinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan
panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) pada hari Rabu Tanggal 29 Agustus 2018
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 30 Agustus 2018

Menyetujui,

Pembimbing I,

Dr. Hj. Ruliaty, MM.
NBM : 822478

Pembimbing II,

Ismail Rasulong, SE., MM.
NBM : 903078

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ismail Rasulong, SE., MM.
NBM : 903078

Ketua Prodi Manajemen,

Muh. Nur Rasyid, SE., MM.
NBM : 1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.259 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama **ST. HASMAH HAMZAH, NIM : 105720472914**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0014/SK-Y/61201/091004/2018 M, Tanggal 17 Dzulhijjah 1439 H/ 29 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 29 Agustus 2018

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM

(Rektor Unismuh Makassar)

2. Ketua : Ismail Rasulong, SE.,MM

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

3. Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE.,MM

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

4. Penguji : 1. Dr.A.Ifayani Haanurat,MM

2. Ismail Rasulong, SE.MM

3. M. Hidayat, SE.,MM

4. Aulia, S.IP,M.Si.M

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE.,MM

NBM. 903078



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No.259 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : St. Hasmah Hamzah
Stambuk : 105720472914
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Otoritas
Pelabuhan Utama Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar dan telah diujikan pada Tanggal 29 Agustus 2018.

Makassar, 17 Dzulhijjah H
29 Agustus 2018 M



Yang Membuat Pernyataan,

(St. Hasmah Hamzah)

Diketahui Oleh :

Ketua Jurusan Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi

Ismail Rasjiono, SE., MM
NBM : 903078

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM : 108 5576

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarganya, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakal penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tua penulis bapak Hamzah dan ibu Hafsah yang senantiasa member harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruhh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. Hj. Ruliaty, MM., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM., selaku Pembimbing II yang tetap berkenang membantu selama dalam penyusunan Skripsi hingga ujian Skripsi.
6. Bapak/ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bias saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu. Kepada semua pihak utamanya

para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Alamamter Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 25 Juni 2018

Penulis

ABSTRAK

ST. HASMAH HAMZAH, 2018. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Hj. Ruliaty., dan Pembimbing II Ismail Rasulong.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja pegawai sebagai variabel dependen. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor otoritas pelabuhan utama Makassar kemudian ditarik sampel sebanyak 48 responden dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan tehnik analisis regresi linier sederhana dan Uji kualitas data.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan diperoleh hasil regresi linear sederhana yang menunjukkan persamaan $Y = 16.704 + 0.520 X$ dan koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 33.3%, hal ini berarti bahwa 33.3% yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel keselamatan dan kesehatan kerja. Sisanya sebesar 66.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja Pegawai*

ABSTRACT

ST. HASMAH HAMZAH, 2018. Effect of Occupational Safety and Health on Employee Job Satisfaction at the Office of Port Authority of Makassar, Thesis Management Studies Program Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Makassar. Guided by Supervisor I Hj. Ruliaty., And Advisor II Ismail Rasulong.

This study aims to determine whether there is a positive and significant influence on Occupational Safety and Health on the Office of Makassar Port Authority Office Work Satisfaction. In this study there are two variables, namely occupational safety and health as independent variables and employee job satisfaction as the dependent variable. The population of this study was all employees of the main Makassar port authority office and then drawn a sample of 48 respondents in this study. Data collection is done by using documentation techniques, interviews and questionnaires. Data analysis was performed with simple linear regression analysis technique and data quality test.

Based on the results of the study showed that occupational safety and health had a positive and significant effect on employee job satisfaction, by obtaining the results of simple linear regression which shows the equation $Y = 16.704 + 0.520 X$ and the coefficient of determination (R^2) is 33.3%, this means that 33.3% which shows that employee job satisfaction is influenced by occupational health and safety variables. The remaining 66.7% is influenced by other variables that have not been examined in this study.

Keywords: *Occupational Safety and Health, Employee Job Satisfaction*

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja	9
C. Kepuasan Kerja.....	18
D. Penelitian Terdahulu.....	21
E. Kerangka Pikir	23
F. Hipotesis	24

BAB III METODE PENELITIAN.....	25
A. Jenis Penelitian	25
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	25
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	25
D. Populasi dan Sampel.....	27
E. Jenis Data dan Sumber Data.....	28
F. Teknik Pengumpulan Data	29
G. Teknik Analisis	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	32
B. Hasil Penelitian.....	41
C. Pembahasan	54
BAB V PENUTUP	56
A. Kesimpulan.....	56
B. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA.....	58
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kerangka Pikir.....	24
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	41
Tabel 4.2 Tingkat Usia Responden.....	42
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden	43
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden.....	43
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	44
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Pegawai	47
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Penelitian.....	49
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel penelitian	51
Tabel 4.9 Uji Koefisien Regresi Linear Sederhana.....	52
Tabel 4.10 Uji Determinasi.....	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Data Frekuensi Responden

Lampiran 3 Data Kuesioner Variabel Penelitian

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas variabel Penelitian

Lampiran 6 Frekuensi Jawaban Kuesioner Variabel Penelitian

Lampiran 7 Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana

Lampiran 8 Surat Permohonan Izin Penelitian

Lampiran 9 Surat Izin Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dan pertumbuhan suatu negara, baik sekarang maupun yang akan datang tentunya tidak bisa lepas dari peranan proses industrialisasi. Meningkat atau tidaknya suatu perusahaan atau instansi sangat ditunjang oleh peranan tenaga kerja karena sumber daya manusia merupakan aset hidup yang memerlukan perhatian dan perlakuan secara khusus oleh perusahaan atau instansi. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama perusahaan atau instansi, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan atau instansi mampu bersaing di era globalisasi dan memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi.

Seiring dengan pertumbuhan pesat ilmu pengetahuan dan teknologi di seluruh dunia serta munculnya inovasi-inovasi baru di bidang teknologi telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya, agar mampu bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain. Karyawan atau pegawai sebagai sumber daya manusia tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja, sehingga membutuhkan perhatian khusus baik perusahaan, pemerintah maupun tenaga kerja.

Perusahaan yang mempekerjakan pegawai atau tenaga kerja dan mempunyai potensi bahaya yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja sehingga wajib menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Berdasarkan Undang-undang No.1 tahun 1970 dan Undang-undang No. 23 tahun 1992 tentang keselamatan dan kesehatan kerja dapat dijadikan acuan bagi perlindungan tenaga kerja dari bahaya kecelakaan dan penyakit akibat bekerja maupun akibat lingkungan kerja. Selain itu juga dijelaskan dalam Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan kewajiban perusahaan melindungi tenaga kerja dari potensi bahaya yang dihadapi karyawan.

Menurut riset yang dilakukan oleh ILO (*International Labor Organization*) sebagai salah satu badan PBB yang fokus pada masalah pekerja di seluruh dunia menemukan bahwa setiap tahun ada lebih dari 250 juta kecelakaan di tempat kerja dan lebih dari 160 juta pekerja menjadi sakit karena bahaya di tempat kerja. Terlebih lagi, 1,2 juta pekerja meninggal akibat kecelakaan dan sakit di tempat kerja (ilo.org, 2013).

Kecelakaan dan gangguan kesehatan kerja merupakan akibat dari pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang kurang baik. Hal tersebut dapat diminimalisir dengan menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan baik. Penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja ini mengatur bagaimana proses sebuah pekerjaan agar mampu melindungi pegawai atau tenaga kerja dari dampak buruk akibat pekerjaan yang dilakukan maupun akibat lingkungan pekerjaan. Setiap karyawan memiliki hak atas perlindungan kehidupan kerja dan hal itu harus dipahami sepenuhnya oleh pihak manajemen atau instansi.

Beberapa kasus terjadinya kecelakaan di tempat kerja sudah sering terjadi pada perusahaan. Hal demikian bisa muncul karena adanya keterbatasan fasilitas keamanan kerja, juga karena kelemahan pemahaman faktor-faktor prinsip yang perlu diterapkan instansi. Fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja mutlak untuk diatur di dalam instansi atau perusahaan. Berbagai fasilitas Keselamatan dan Kesehatan kerja diatur guna meningkatkan kesehatan dan keselamatan yang dapat mengurangi pengeluaran instansi atau perusahaan. Di sisi lain, masih banyak instansi menilai bahwa pengadaan fasilitas-fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja justru akan menambah biaya. Padahal biaya tersebut bisa dikatakan sebagai biaya investasi sehingga sebenarnya biaya tersebut dikeluarkan untuk memperoleh manfaat yang lebih besar dikemudian hari.

Masalah keselamatan dan kesehatan kerja bukan hanya semata-mata tanggung jawab pemerintah saja melainkan tanggung jawab semua pihak yaitu pengusaha, tenaga kerja dan masyarakat. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal paling penting dalam instansi pelabuhan, karena dampak kecelakaan dan penyakit akibat kerja tidak hanya merugikan karyawan tetapi juga merugikan perusahaan. Keselamatan kerja menurut Mondy (2008) adalah perlindungan pegawai atau karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Kesehatan kerjamenurut Mangkunegara (2009) adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Sedangkan Kepuasan kerja menurut Handoko (2001) adalah keadaan emosional yang menyenangkan

atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan.

Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar adalah lembaga pemerintah di pelabuhan yang berada dibawah naungan Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut. Lembaga tersebut sebagai otoritas yang melaksanakan fungsi pengaturan, pengendalian, pengawasan kegiatan kepelabuhan, dan pemberian pelayanan jasa kepelabuhan. Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar sebagai salah satu instansi yang berisiko mengalami kecelakaan kerja telah menyadari bahwa setiap pegawai berhak untuk mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja agar tenaga kerja dapat merasa aman, nyaman, serta sehat dalam menjalankan pekerjaan. Dari uraian di atas, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk mengambil judul **Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian Ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja sehingga dapat diukur kepuasan kerja pegawai pada suatu instansi.
- b. Sebagai salah satu sumber referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama atau berkait dimasa yang akan datang.
- c. Sebagai sumbangan pemikiran yang akan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

2. Manfaat Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sebuah masukan, pertimbangan, referensi dalam membuat keputusan perihal menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

G. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengetian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil maupun besar. Meskipun sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada perusahaan akan tetapi peranannya dalam pencapaian tujuan sangat besar. Berikut ini beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut para ahli :

Menurut Hasibuan (2014:10), Manajemen sumber daya manusia adalah yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2013:2), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Bohlander dan Snell (2010:4), Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

Menurut Flippo (dalam Hasibuan, 2013:11), manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Dari definisi atau pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat.

2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut (Hasibuan, 2014:14):

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place* dan *the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.

- d. Meramalkan permintaan dan penawaran sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013:2), terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

- a. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:
 - 1) Perencanaan sumber daya manusia
 - 2) Analisis jabatan
 - 3) Penarikan pegawai
 - 4) Penempatan kerja
 - 5) Orientasi kerja (*job orientation*)
- b. Pengembangan tenaga kerja mencakup:
 - 1) Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
 - 2) Pengembangan (*karier*)
 - 3) Penilaian prestasi kerja
- c. Pemberian balas jasa mencakup:
 - 1) Balas jasa langsung terdiri dari:Gaji/upah danInsentif

- 2) Balas jasa tak langsung terdiri dari: Keuntungan (*benefit*) dan Pelayanan/kesejahteraan (*services*)
- d. Integrasi mencakup:
- 1) Kebutuhan karyawan
 - 2) Motivasi kerja
 - 3) Kepuasan kerja
 - 4) Disiplin kerja
 - 5) Partisipasi kerja
- e. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup :
- 1) Komunikasi kerja
 - 2) Kesehatan dan keselamatan kerja
 - 3) Pengendalian konflik kerja
 - 4) Konseling kerja
- f. Pemisahan tenaga kerja mencakup :
- Pemberhentian karyawan.

H. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1. Pengertian Keselamatan Kerja

Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas.

Menurut Mathis dan Jackson (2002;245) Keselamatan kerja menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan.

Program keselamatan yang dirancang dan dikelola dengan baik dapat memberikan keuntungan yaitu mengurangi kecelakaan dan biaya-biaya terkait, seperti kompensasi para pekerja dan denda. Keselamatan (*safety*) mencakup perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan (Mondy, 2008:82).

Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja (Mangkunegara, 2001:161).

Dari definisi atau pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja mencakup perlindungan karyawan dari kemungkinan bahaya yang terjadi di lingkungan kerja meliputi perlindungan dari kecelakaan dan cedera akibat suatu pekerjaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2002), program manajemen keselamatan kerja yang efektif adalah:

- 1) Komitmen dan tanggung jawab perusahaan
- 2) Kebijakan dan disiplin keselamatan kerja
- 3) Komunikasi dan pelatihan keselamatan kerja
- 4) Komite keselamatan kerja
- 5) Inspeksi, penyelidikan kecelakaan kerja, dan pelatihan
- 6) Evaluasi terhadap usaha-usaha keselamatan kerja

Menurut Gary Dessler (1997), ada tiga alasan perlunya program-program keselamatan kerja:

- 1) Moral. Para manajer melakukan upaya pencegahan kecelakaan, dan atas dasar kemanusiaan. Mereka melakukan hal ini untuk meringankan penderitaan karyawan yang mengalami kecelakaan dan keluarganya.

- 2) Hukum. Terdapat berbagai peraturan perundang-undang yang mengatur tentang keselamatan kerja dan hukuman terhadap pihak-pihak yang melanggar ditetapkan cukup berat. Berdasarkan peraturan perundang-undangan itu, perusahaan dapat dikenakan denda dan para supervisor dapat ditahan apabila ternyata bertanggung jawab atas kecelakaan fatal. Manajer yang terbukti bersalah dikenakan hukuman penjara selama lima tahun dengan masa percobaan sepuluh tahun.
- 3) Ekonomi. Biaya yang harus ditanggung oleh perusahaan akan cukup meskipun kecelakaan yang terjadi sangat tinggi ataupun kecelakaan yang terjadi kecil. Asuransi kompensasi karyawan ditunjukkan untuk mengganti rugi kepada pegawai yang mengalami kecelakaan. Asuransi ini tidak meliputi biaya langsung dan tidak langsung lainnya yang dikaitkan dengan kecelakaan.

2. Pengertian Kesehatan Kerja

Program kesehatan kerja merupakan hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan memberikan keuntungan bagi para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu untuk bekerja lebih lama. Kesehatan mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosional (Mondy, 2008:82).

Program 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 stress emosi atau gangguan fisik (Mangkunegara, 2001:161).

Selanjutnya Mathis dan Jackson (2002:245) menyatakan bahwa kesehatan merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Dari definisi atau pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kesehatan mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Kesehatan merupakan unsur penting agar kita dapat menikmati hidup yang berkualitas, baik dirumah maupun dalam pekerjaan. Kesehatan juga menjadi faktor penting dalam menjaga kelangsungan hidup sebuah organisasi. Fakta ini dinyatakan oleh *Health and Safety Executive (HSE)*.

Terdapat beberapa teknik baku yang dapat digunakan dalam pemeliharaan kesehatan pekerja. Ini meliputi pengambilan keputusan pencegahan penyakit, yang memberikan sarana-sarana untuk mencegah pekerja berkontak dengan substansi-substansi berbahaya, dan memastikan bahwa jika para pekerja terluka, cederanya dirawat dengan benar (Ridley, 2008;123).

Upaya untuk memaksimalkan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan membutuhkan kerjasama dari berbagai pihak baik karyawan, perusahaan maupun pemerintah. Oleh sebab itu, pihak perusahaan beserta karyawan harus mengetahui syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan Undang-undang No. 1 tahun 1970 yang telah ditetapkan oleh pemerintah, yaitu :

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.

2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
4. Member kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
5. Memberi pertolongan pada kecelakaan.
6. Memberi alat-alat perlindungan diri kepada para pekerja.
7. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembapan, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar radiasi, suara dan getaran.
8. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, keracunan, infeksi dan penularan.
9. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
10. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.
11. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
12. Menyelenggarakan kebersihan, kesehatan, dan ketertiban.
13. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
14. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman, ataupun barang.
15. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
16. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan, dan penyimpanan barang.
17. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
18. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi tambah tinggi.

3. Kecelakaan Kerja

Lingkungan tempat kerja yang buruk dapat menurunkan derajat kesehatan dan juga daya kerja parah buruh. Penyebab terjadinya kecelakaan kerja, baik dari aspek penyakit akibat kerja maupun kecelakaan kerja dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya (Suardi, 2007:8):

- a. Faktor kimia yaitu berupagas, uap, debu, kabut, asap, awan, cairan, dan benda-benda padat.
- b. Faktor fisik yang meliputi penerangan, suhu udara, kelembaban, cepat rambat udara, suara, vibrasi, mekanis, radiasi, tekanan udara, dan lain-lain.
- c. Faktor biologi baik dari golongan hewan maupun dari tumbuh-tumbuhan.
- d. Faktor fisiologis seperti konstruksi mesin, sikap, dan cara kerja.
- e. Faktor mental-psikologis yaitu susunan kerja, hubungan diantara pekerja atau dengan pengusaha, pemeliharaan kerja dan sebagainya.

Kecelakaan disebabkan oleh kelemahan disisi majikan, pekerja atau keduanya, akibat yang ditimbulkan dapat memunculkan trauma bagi keduanya. Tindakan pencegahan kecelakaan bertujuan untuk mengurangi peluang terjadinya kecelakaan hingga mutlak minimum. Teknik-teknik praktis pencegahan kecelakaan adalah sebagai berikut (Ridley, 2008:115):

- a. Nyaris
 - 1) Membudayakan pelaporan kecelakaan yang nyaris terjadi
 - 2) Menyelidikinya untuk mencegah kecelakaan serius
 - 3) Menumbuhkan budaya “tidak saling menyalahkan”
- b. Identifikasi bahaya
 - 1) Dengan melakukan inspeksi

- 2) Melalui patroli dan inspeksi keselamatan kerja dan sebagainya
 - 3) Laporan dari operator
- c. Penyingkiran bahaya
- 1) Dengan sarana-sarana teknis
 - 2) Mengubah pabrik
 - 3) Mengubah material
 - 4) Mengubah proses
- d. Pengurangan bahaya
- 1) Dengan saran teknik, memodifikasi perlengkapan
 - 2) Pemberian perlindungan/kumbung
 - 3) Pemberian alat pelindung diri (*personal protective equipment*)
- e. Melakukan penilaian dan pengendalian risiko
- 1) Dengan saran teknis alarm, pemutusan aliran dan sebagainya
 - 2) Sistem kerja yang aman
 - 3) Pelatihan para pekerja

4. Penyakit Akibat Kerja

Penyakit akibat kerja adalah kondisi abnormal atau penyakit yang disebabkan oleh kerentanan terhadap faktor lingkungan yang terkait dengan pekerjaan. Hal ini meliputi penyakit akut dan kronis yang disebabkan oleh pernafasan, penyerapan, pencernaan, atau kontak langsung dengan bahan kimia beracun atau pengantar yang berbahaya (Dessler, 1997).

Masalah kesehatan karyawan sangat beragam dan kadang tidak tampak. Penyakit ini dapat berkisar mulai dari penyakit ringan seperti flu hingga penyakit serius yang berkaitan dengan pekerjaannya (Mathis & Jackson, 2002).

Menurut Bennet Silalahi (1995) perusahaan mengenal dua kategori penyakit yang diderita oleh tenaga kerja, yaitu :

1. Penyakit Umum, merupakan penyakit yang mungkindapat diderita oleh semua orang, dan hal ini adalah tanggung jawab semua anggota masyarakat karena itu harus melakukan pemeriksaan sebelum masuk kerja.
2. Penyakit Akibat Kerja, dapat timbul setelah karyawan yang tadinya terbukti sehat memulai pekerjaannya. Faktor penyebab bias terjadi dari golongan fisik, kimia, biologis, fisiologis dan golongan psikologis.

5. Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bertujuan untuk memberi perlindungan kepada para pekerja. Pengaruh positif terbesar yang dapat diraih adalah mengurangi angka kecelakaan kerja. Dengan adanya jaminan keselamatan, keamanan dan kesehatan selama bekerja, para pekerja tentu akan memberikan kepuasan dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan (Suardi, 2007:21)

Perusahaan berhasil apabila dapat meminimalkan resiko kecelakaan kerja, dengan adanya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dan benar, yang sesuai dengan *standard operating procedure* (SOP). Adapun beberapa manfaat pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut (Ishak, 2004:54):

a. Manfaat Ekonomis

- 1) Berkurangnya kecelakaan dan sakit karena kerja.
- 2) Mencegah hilangnya investasi fisik dan investasi SDM.

- 3) Meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja yang nyaman dan aman, selain itu juga karena motivasi kerja yang meningkat

b. Manfaat Psikologis

- 1) Meningkatkan kepuasan kerja.
- 2) Kepuasan kerja tersebut akan meningkatkan motivasi kerja dan selanjutnya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.
- 3) perusahaan akan merasa bangga bahwa telah ikut serta dalam melaksanakan program pemerintah dan ikut serta dalam pembangunan nasional.
- 4) serta nama perusahaan akan menjadi baik.

6. Peraturan K3

Keselamatan dan kesehatan kerja harus di perhatikan oleh perusahaan. Adapun peraturan perundang-undangan di Indonesia yang menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja antara lain sebagai berikut:

1. Undang-Undang No. 36 tahun 2009

Undang-undang ini menggantikan Undang-undang No.23 tahun 1992 Tentang kesehatan. Undang-Undang ini menetapkan bahwa setiap orang mempunyai hak yang sama dalam memperoleh akses atas sumber daya di bidang kesehatan,

2. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

Undang-undang ini menjelaskan mengenai Ketenagakerjaan menetapkan pada hakikatnya hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur kepentingan saja tetapi termasuk kepentingan masyarakat pemberi kerja.

3. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970

UU Keselamatan kerja yang di gunakan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, menjamin suatu proses produksi berjalan teratur dan sesuai rencana, dan mengatur agar proses produksi tidak merugikan semua pihak, setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan keselamatan dalam melakukan pekerjaannya untuk kesejahteraan dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.

Menurut peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER/MEN/1996, dalam penerapan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

- a. Menetapkan kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja serta menjamin komitmen terhadap penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Merencanakan pemenuhan kebijakan, tujuan, sasaran, penerapan kesehatan dan keselamatan kerja.
- c. Menerapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung yang diperlukan mencapai kebijakan tujuan dan sasaran keselamatan dan kesehatan kerja.
- d. Mengukur, memantau, mengevaluasi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja serta melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan.

I. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2003:202), kepuasan kerja adalah sikap emosi yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut Wexley dan Yukl (1977) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

Selanjutnya, Menurut Mathis dan Jackson (2001), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Perasaan ketidakpuasan kerja karyawan muncul pada saat harapan-harapan mereka tidak terpenuhi secara formal.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima (Robbins, 1996:26)

Dari definisi atau pengertian diatas, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang positif dan menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:120) menyatakan terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, tingkat pendidikan pegawai, pengalaman kerja, lama kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, serta sikap pekerja.
- b. Faktor pekerjaan, seperti pekerjaan itu sendiri, struktur organisasi dalam perusahaan, pangkat, kedudukan, kualitas pengawasan, jaminan keuangan, promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

3. Pengukuran Kepuasan Kerja

Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya dan indikator yang digunakan untuk mengukurnya dapat berbeda-beda tergantung pada perusahaan/organisasi yang menetapkannya.

Terdapat dua macam pendekatan secara luas yang di gunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja. Berdasarkan pendapat Robbins dalam Wibowo (2007:333), yaitu sebagai berikut:

- a. Angka nilai global tunggal (*Single global rating*), yaitu tidak lain dengan di minta individu merespon atas satu pertanyaan.
- b. Skor penjumlahan (*Summation score*), metode ini digunakan untuk mengenali unsur-unsur utama dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan mengenai tiap unsur. Faktor-faktor yang mencakup adalah sifat dasar pekerjaan, upah, promosi, dan hubungan dengan rekan kerja.

4. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2015:30), menyatakan ada beberapa teori tentang kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Teori ERG oleh Clayton Alderfer, menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki. Alderfer dan Maslow sependapat bahwa orang cenderung meningkat hirarki kebutuhannya sejalan dengan terpenuhkannya kebutuhan dibawahnya.
- b. Teori Dua Faktor oleh Herzberg, dari hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kondisi *intrinsik* dan *ekstrinsik* adalah faktor-faktor yang

cenderung menyebabkan ada atau tidaknya kepuasan dalam organisasi tersebut.

- c. Teori Keadilan oleh J Stacy Adam, mengemukakan bahwa manusia ditempat kerja menilai tentang inputnya dalam hubungannya dengan pekerjaan dibandingkan dengan hasil yang ia peroleh.
- d. Teori Pengharapan telah dikembangkan sejak tahun 1930an oleh Kurt Levin dan Edward Tolman. Teori pengharapan disebut juga teori valensi, teori instrumentalitas. Ide dasar dari teori pengharapan adalah bahwa motivasi ditentukan oleh hasil yang diharapkan diperoleh seseorang sebagai akibat dari tindakannya.
- e. Teori penetapan tujuan dikembangkan oleh Edwin Locke, dimana teori ini menguraikan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja. Konsep dasar dari teori penetapan tujuan akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

J. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu diantaranya adalah:

1. Johana Eka Permanasari (2014) dalam penelitiannya tentang “analisis pengaruh kesehatan dan keselamatan terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai variable *intervening*”. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi, linear berganda, analisis deskriptif, dan menyimpulkan kesehatan dan keselamatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Aji Pangestu (2016) dalam penelitiannya tentang “pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap

produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada PT. Wika Realty Proyek pembangunan Tamansari *Hive office Park*). Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan uji kualitas data, menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja secara parsial maupun simultan.

3. Sedangkan Kafriadi Fajri, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya pada tahun 2017 dalam penelitiannya tentang “pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT Brantas Abipraya Persero)”. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (*path*), hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
4. Aulia Nur Amalita, Hamidah Nayati Utami, dan Yuniadi Mayowan pada tahun 2015 dalam penelitiannya tentang “pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian penjelasan. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur sehingga hasil analisis menunjukkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi,
5. Reza Maulana A, Djamhur Hamid, dan Mochamaad Djudi Mukzam pada tahun 2015 dalam penelitiannya tentang “pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan”. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear

berganda sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh simultan dan secara parsial menunjukkan signifikan.

K. Kerangka Pikir

Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar adalah lembaga pemerintah di pelabuhan yang berada dibawah naungan Kementerian Perhubungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut. Lembaga tersebut sebagai otoritas yang melaksanakan fungsi pengaturan, pengendalian, pengawasan kegiatan kepelabuhan, dan pemberian pelayanan jasa kepelabuhan. Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar sebagai salah satu instansi yang berisiko mengalami kecelakaan kerja telah menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja karena perusahaan menyadari bahwa setiap pegawai berhak untuk mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja agar tenaga kerja dapat merasa aman, nyaman, serta sehat dalam menjalankan pekerjaan.

Kesejahteraan pegawai merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai baik instansi, pengusaha, lembaga pemerintah, maupun wiraswasta yang tugas pokoknya mengelola manusia. Salah satu aspek kesejahteraan pegawai yang telah diterapkan oleh instansi adalah keselamatan dan kesehatan kerja sehingga dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja tersebut, maka dapat diteliti apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat digambarkan dalam kerangka pikir sebagai berikut :

Tabel 2.1
Kerangka Pikir



L. Hipotesis

Berdasarkan pada pokok permasalahan dan tujuan penelitian maka hipotesis yang diajukan yaitu Diduga bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian ini bersifat Deskriptif kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Menurut Sugiyono (2010:14) metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengabilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Adapun waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian pada bulan Mei sampai Juni 2018.

C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Definisi operasional adalah penentuan suatu construct sehingga menjadi variabel maupun variabel-variabel yang dapat diukur (Usman, 2012).

1. Definisi operasional variabel

Variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat atau nilai dari objek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Berikut merupakan definisi operasional dari variabel penelitian :

- a. Keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan.
- b. Kesehatan kerja adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis.
- c. Kepuasan kerja adalah sikap emosi yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

2. Indikator Variabel

- a. Variabel-variabel kepuasan kerja pegawai (Y)
 - 1) Upah dan promosi
 - 2) Prosedur kerja
 - 3) Rekan kerja
 - 4) Atasan
 - 5) Perlindungan tenaga kerja
- b. Variabel-variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja (X)
 - 1) Tempat kerja
 - 2) Mesin dan peralatan
 - 3) Kondisi tenaga kerja
 - 4) Lingkungan kerja
 - 5) Perlindungan tenaga kerja

3. Skala pengukuran variabel yang digunakan oleh peneliti untuk menyatakan tanggapan dari responden terhadap setiap pertanyaan yang diberikan adalah dengan menggunakan Skala Likert.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:117), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar yang berjumlah 94 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu pengambilan sampel secara acak (*randam sampling*) mengingat sifat populasi tidak memiliki angka tetap, jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus slovin yang dikutip oleh Usman (2012) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + n(e)^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = nilai kritis presentase kelonggaran (0,1)

$$\text{jadi } n = \frac{N}{1+n(e)^2}$$

$$n = \frac{94}{1+94(0.1)^2}$$

$n = 48$ responden

E. Jenis Data dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data kuantitatif adalah data dari perusahaan yang berupa angka-angka
- b. Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan.

2. Sumber Data

- a. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan termasuk laboratorium (Nasution, 2003:143). Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada para karyawan Otoritas Pelabuhan Makassar.
- b. Data Sekunder yaitu data atau sumber yang didapat dari bahan bacaan (Nasution, 2003:143). Penelitian ini data sekunder diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut :

a. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang didistribusikan untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab dibawah pengawasan peneliti (Nasution, 2003:128).

b. Observasi

Observasi yang disebut juga pengamatan meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra (Usman, 2012:20).

c. Penelitian Pustaka (*library research*)

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi dan landasan teori dari berbagai literatur dan media lainnya yang dipakai sebagai acuan pembahasan.

2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data (Usman, 2012:20). Menurut Sugiyono (2004) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenasional. Dalam penelitian fenomenasional ini telah ditetapkan secara pesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian, dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban

setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai kategori penilaian antara lain :

- a. Sangat setuju : Skor 5
- b. Setuju : Skor 4
- c. Kurang setuju : Skor 3
- d. Tidak setuju : Skor 2
- e. Sangat tidak setuju : Skor 1

G. Teknik Analisis

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel X dengan variabel Y apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasion. Dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y : Variabel dependen (kepuasan kerja pegawai)

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

X : Variabel independen (keselamatan dan kesehatan kerja)

2. Uji Kualitas Data

Uji Instrumen dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrument terdiri dari :

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah pernyataan sampai sejauh mana data-data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur. Pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengorelasikan antara skor butir dengan skor total. Apabila korelasi r diatas 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid, sebaliknya bila korelasi r di bawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid (Usman, 2012:287).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode pengujian yang digunakan untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini adalah kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, realibilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0.60.

Pengukuran validitas dan realibilitas mutlak dilakukan, karena jika instrumen yang digunakan sudah tidak valid dan reliabel maka dipastikan hasil penelitiannya juga tidak akan valid dan reliabel (Umar, 2008:54).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Objek Penelitian

Transportasi merupakan salah satu mata antai jaringan distribusi barang dan mobilitas penumpang yang berkembang sangat dinamis, disamping berperan dalam mendorong dan menunjang segala aspek kehidupan baik dalam pembangunan politik, ekonomi, social, budaya maupun pertahanan keamanan. Pembangunan transportasi pada hakekatnya untuk mendukung tercapainya pembangunan nasional menuju terwujudnya kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat sebagaimana diamanahkan dalam undang-Undang Dasar 1945.

Pelabuhan sebagai bagian dari simpul jaringan prasarana transportasi berperan sebagai salah satu mata rantai pasok logistik nasional pelabuhan memegang peran yang signifikan dalam peningkatan efisiensi dan efektifitas mata rantai pasok logistik nasional. Disamping itu pelabuhan juga berfungsi sebagai pintu gerbang perdagangan domestik atau internasional. Kinerja pelabuhan yang efisien sangat berpengaruh dalam menunjang kelancaran system logistik nasional yang pada gilirannya akan mampu meningkatkan daya saing komoditas Indonesia di pasar internasional. Kantor otoritas pelabuhan sebagai penyelenggara pelayaran kapal, barang, dan penumpang, serta menetapkan kinerja operasional pelabuhan. Pelabuhan Umum Makassar saat ini terdiri dari 3 (tiga pangkalan utama. Yakni ;

1. Pangkalan Soekarno (pelayanan bagi barang-barang *general cargo* dan penumpang serta barang curah)
2. Pangkalan Hatta dan Hasanudin (pelayanan bagi kapal-kapal penumpang, petikemas, dan *multipurpose*)
3. Pangkalan Paotere (pelayanan bagi kapal-kapal rakyat)

Terminal/pangkalan Soekarno dikelola oleh PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) cabang Makassar. Terminal Soekarno pelabuhan Makassar terus meningkatkan kualitas pelayanan terminal dengan membangun terminal penumpang modern yang diresmikan pada bulan Mei tahun 2015 dengan dilengkapi fasilitas 1 unit Garbarata tercatat sepanjang tahun 2015 arus naik turun penumpang sebanyak 699.686 orang. Pangkalan Soekarno memiliki panjang dermaga 1.360 m dengan kedalaman -9 m LWS. Pangkalan ini diperuntukkan sebagai pelayanan barang-barang *general cargo* dan penumpang serta barang curah seperti semen, batu bara, tepung terigu, penampungan minyak goreng dan aspal cair. Dengan kedalaman yang dimiliki tersebut maka Pangkalan Soekarno hanya mampu melayani kapal-kapal dengan bobot 5.000-7.500 ton.

Pangkalan Hatta dibangun pada tahun 1997, memiliki panjang dermaga 1000 m dengan kedalaman minimum -12 m LWS dan dermaga pangkalan Hasanuddin sebagai dermaga *multipurpose* untuk kapal Ro-ro dengan kedalaman -5 sd -12 m LWS. Dengan kedalaman yang ada dapat melayani kapal-kapal berkapasitas maksimal 3.000 TEU's. pada tahun 2013 dilakukan perluasan dermaga Hatta seluas 150 meter persegi dari luas dermaga sebelumnya 850 meter persegi. Dengan perluasan dermaga, kapasitas muat pelabuhan petikemas diharapkan bertambah dan waktu tunggu kapal yang akan sandar dipelabuhan juga dapat dikurangi.

Komoditas antar pulau yang melalui terminal ini antara lain beras, kacang-kacangan, rotan, coklat, terigu dan jagung. Sedangkan komoditas ekspor dominan adalah coklat, hasil laut, *plywood* dan kacang mete yang di ekspor langsung ke mancanegara yakni Jepang, Singapura, China, Korea, dan

india. Dari data-data yang dihimpun, diketahui bahwa terminal petikemas ini memiliki 7 unit *container crane* dan 18 *unir rubber trye gantry crane*. Pangkalan hatta adalah pangkalan khusus untuk melayani kapal petikemas, pangkalan ini dilengkapi dengan jembatan timbang dan pintu masuk yang menjadi satu kesatuan. Pangkalan hatta khususnya diperuntukkan untuk melayani kapal petikemas, namun berfungsi juga sebagai dermaga *multipurpose*. Untuk dermaga *multipurpose* yang ada dipangkalan hatta, telah ditetapkan berdasarkan keputusan direktur jenderal perhubungan laut NO:PP.001/1/18/DJPL-15 tentang penetapan pengoperasian terminal serbaguna (*multipurpose*) pelabuhan Makassar provinsi Sulawesi selatan, dimana dalam keputusan tersebut PT. Pelindo Indonesia IV (persero) diberikan persetujuan untuk mengoperasikan terminal serbaguna (*Multipurpose*) pelabuhan Makassar sepanjang 150 m yang diperuntukkan khusus bagi kapal-kapal pengangkut barang untuk kegiatan ekspor/impor dan antar pulau.

Pangkalan paotere merupakan pangkalan yang diperuntukkan untuk melayani kapal-kapal layar phinisi atau kapal pelayaran rakyat. Pangkalan ini berlokasi terpisah dengan pangkalan soekarno dan hatta. Pangkalan paotere memiliki total panjang dermaga 525,88 m, dengan kedalaman -3 m LWS. Pangkalan paotere memiliki lapangan penumpukan seluas 7.962 m² berfungsi untuk pelanan barang umum kapal-kapal pelra.

Pembentukan Organisasi Badan Otoritas Pelabuhan (*Port Authority*) atau OP, sebagaimana diamanatkan Undang-undang pelayaran N0. 17 tahun 2008, telah disetujui. Pemerintah melalui kementerian menteri Negara pendayagunaan aparatur Negara dan reformasi birokrasi, merespon

positifusulan tersebut dengan menerbitkan surat persetujuan bernomor B/2237 tertanggal 7 oktober 2010. Menyusul terbitnya surat tersebut, selanjutnya pemerintah melalui kementerian perhubungan selaku pengusul kantor utama OP dan syahbandar di pelabuhan utama, yaitu di pelabuhan yakni: Tanjung priok – Jakarta, Tanjung perak – Surabaya, Belawan – Medan, dan Makassar – Sulawesi Selatan.

Dalam surat yang ditandatangani Menteri EE Mengindaan itu disebutkan, pada prinsipnya pemerintah menyetujui usulan system organisasi dan tata kerja tiga unit pelaksanaan teknis yang terdiri dari kantor otoritas pelabuhan (OP), kantor syahbandar, serta kantor unit penyelenggara pelabuhan. Surat tersebut merupakan jawaban atas surat yang disampaikan menteri perhubungan pada 6 januari dan 27 september 2010, tentang permohonan persetujuan pembentukan organisasi dan tata kerja kantor otoritas pelabuhan, kantor syahbandar dan kantor unit penyelenggara pelabuhan. Dengan terbitnya surat persetujuan tersebut, maka pihak direktur jenderal perhubungan laut kemenhub sebagai regulator teknis pelayaran nasional menetapkan nomenklatur tiga lembaga tersebut. Hal itu untuk mengganti status kantor administrator pelabuhan dan kantor pelabuhan yang selama ini menjalankan tugas pemerintah di pelabuhan. Dengan adanya kantor otoritas pelabuhan, maka posisi pemerintah sebagai regulator di pelabuhan, dan pengelola pelabuhan (PT. Pelabuhan Indonesia I – IV) sebagai operator.

Pendirian OP ini ditegaskan dalam UU No. 17 tahun 2010 tentang pelayaran dan peraturan pemerintah No.61/2009 Kepelabuhanan. Otoritas Pelabuhan adalah lembaga pemerintah di pelabuhan sebagai otoritas

pengaturan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan yang diusahakan secara komersial. Unit penyelenggara pelabuhan adalah lembaga pemerintah di pelabuhan sebagai otoritas yang melaksanakan fungsi pengaturan, pengendalian, pengawasan kegiatan kepelabuhanan, dan pemberian pelayanan jasa kepelabuhanan untuk pelabuhan yang belum diusahakan secara komersial. Syahbandar adalah pejabat pemerintah di pelabuhan yang diangkat oleh menteri dan memiliki kewenangan tertinggi untuk menjalankan dan melakukan pengawasan terhadap dipenuhinya ketentuan peraturan perundang-undangan untuk menjamin keselamatan dan keamanan pelayaran. Penetapan kantor OP dan kantor syahbandar sekaligus akan memisahkan fungsi syahbandar yang selama ini berada di dalam lingkungan kantor administrator pelabuhan. Pejabat yang mengisi ketiga UPT tersebut berasal pejabat pemerintah.

2. Visi dan Misi

Visi

Terselenggaranya pelabuhan yang kondusif, efektif, efisien dan berdaya saing tinggi dalam menunjang perekonomian nasional di Era Globalisasi.

Misi

- 1) Menjamin keamanan, ketertiban, dan kelancaran arus barang serta kelestarian lingkungan pelabuhan;
- 2) Mewujudkan standar kinerja operasional pelabuhan sesuai dengan kondisi fasilitas terminal;
- 3) Menyediakan infrastruktur pokok dan fasilitas penunjang pelabuhan sesuai dengan kebutuhan;

- 4) Mewujudkan tata guna lahan daratan dan perairan sesuai rencana induk pelabuhan dan DLKr/DLKp.

3. Tugas Pokok dan Fungsi

a) Tugas dan Tanggung jawab

- 1) Menyediakan lahan daratan dan perairan pelabuhan;
- 2) Menyediakan dan memelihara penahan gelombang, kolam pelabuhan, alur pelayaran, dan jaringan jalan;
- 3) Menyediakan dan memelihara sarana bantu navigasi pelayaran;
- 4) Menjamin keamanan dan ketertiban di pelabuhan;
- 5) Menjamin dan memelihara kelestarian lingkungan di pelabuhan;
- 6) Menyusun rencana induk pelabuhan (RIP) serta DLKr dan DLKp;
- 7) Mengusulkan tariff untuk ditetapkan menteri;
- 8) Menjamin kelancaran arus barang;
- 9) Melaksanakan kegiatan penyediaan dan/atau pelayaran jasa kepelabuhanan yang diperlukan oleh pengguna jasa yang belum di sediakan oleh BUP.

b) Wewenang

- 1) Mengatur dan mengawasi penggunaan lahan daratan dan perairan pelabuhan;
- 2) Mengawasi penggunaan DLKr dan DLKp;
- 3) Mengatur lalu lintas kapal keluar masuk pelabuhan melalui pemanduan kapal;
- 4) Menetapkan standar kinerja operasional pelayanan jasa kepelabuhanan.

c) Peran

Sebagai wakil pemerintah untuk memberikan konsesi atau bentuk lainnya kepada BUP untuk melakukan kegiatan pengusahaan di pelabuhan yang tuangkan dalam perjanjian.

d) Fungsi

- 1) Penyusunan rencana kerja, program dan desain, analisa dan evaluasi penyediaan lahan daratan dan perairan pelabuhan serta penyediaan dan pemeliharaan fasilitas pelabuhan, penahan gelombang, pengerukan kolam pelabuhan dan alur pelayaran, reklamasi serta jaringan jalan dan sarana bantu navigasi pelayaran, sarana dan prasarana jasa kepelabuhanan;
- 2) Penyusunan rencana induk pelabuhan (RIP), daerah lingkungan kerja (DLKr) dan daerah lingkungan kepentingan (DLKp) pelabuhan;
- 3) Penyusunan dan pengusulan tarif untuk ditetapkan oleh menteri atas penggunaan perairan dan daratan, fasilitas pelabuhan serta jasa kepelabuhanan yang disediakan oleh kantor otoritas pelabuhan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 4) Pelaksanaan pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan lalu lintas dan angkatan laut serta penjaminan kelancaran arus barang dipelabuhan;
- 5) Pelaksanaan pengaturan dan pengawasan penggunaan lahan daratan dan perairan, fasilitas dan pengoperasian pelabuhan, daerah lingkungan kerja (DLKr) dan daerah lingkungan

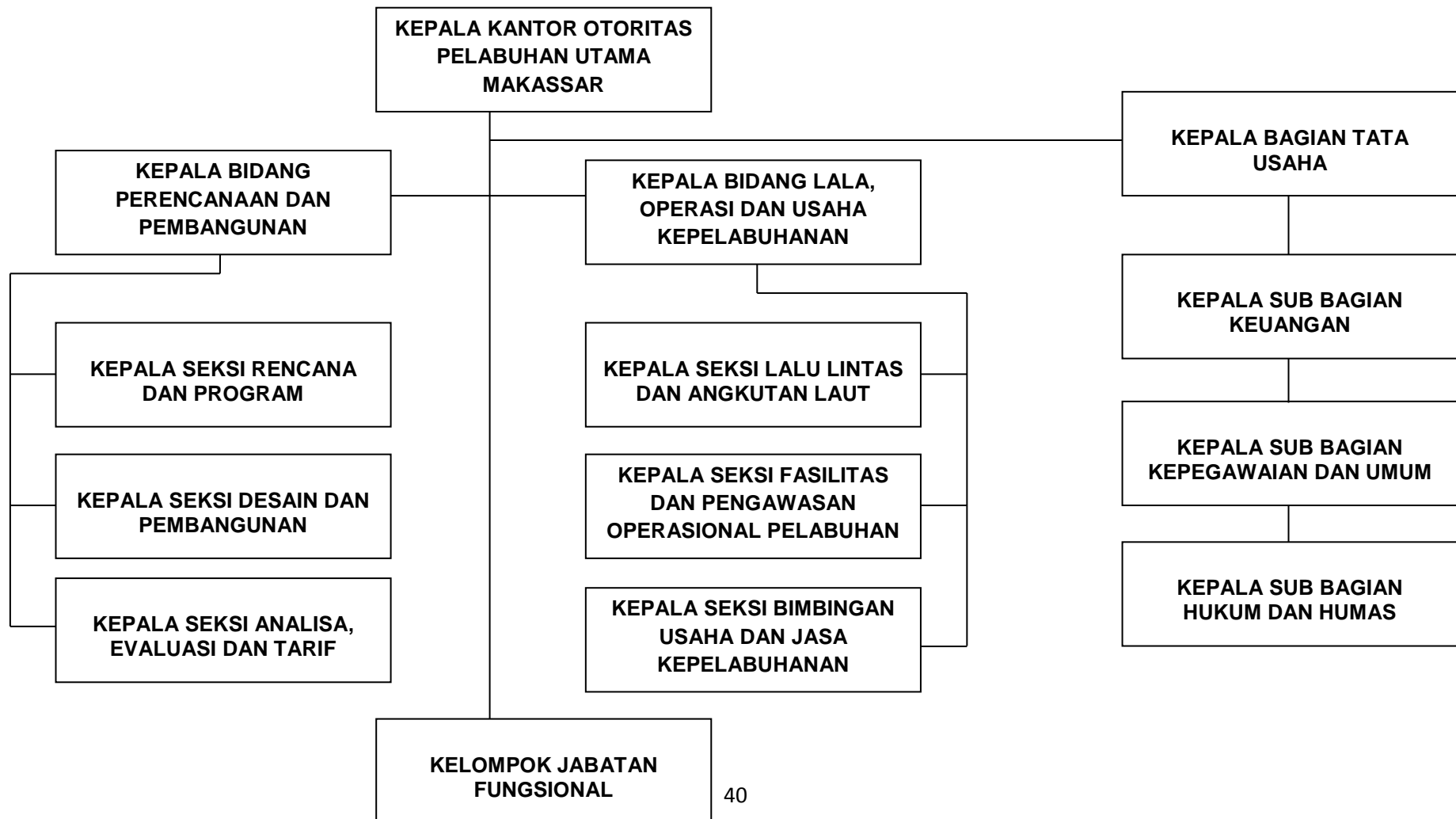
kepentingan (DLKp) pelabuhan serta keamanan dan ketertiban dipelabuhan;

- 6) Pelaksanaan penjaminan dan pemeliharaan kelestarian lingkungan pelabuhan;
- 7) Pelaksanaan peran sebagai wakil pemerintah dalam pemberian konsensi atau bentuk lainnya kepada badan usaha pelabuhan untuk melakukan kegiatan pengusahaan di pelabuhan;
- 8) Pelaksanaan pembinaan usaha dan penyediaan dan/atau pelayanan jasa kepelabuhananan yang disediakan oleh badan usaha pelabuhan, dan
- 9) Pengelolaan urusan tata usaha, kepegawaian, keuangan, hukum dan hubungan masyarakat.

STRUKTUR ORGANISASI

KANTOR OTORITAS PELABUHAN UTAMA MAKASSAR

Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 35 Tahun 2012



B. Hasil Penelitian

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. Dalam penelitian ini, data yang diambil sebesar 48 responden.

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada kantor otoritas pelabuhan utama makasar, maka dapat dilihat dalam tabel berikut:

- 1) Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase %
1	Laki-Laki	34	70.8 %
2	Perempuan	14	29.2 %
	Total	48	100 %

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.1 dapat dilihat sebagian besar responden adalah laki-laki yaitu berjumlah 34 orang (70.8%), dan 14 orang (29.2) berjenis kelamin perempuan. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, hal ini sesuai dengan jenis pekerjaan yang umumnya memerlukan keterampilan teknik mengoperasikan mesin dan peralatan berat, sehingga laki-laki lebih tepat dan berpeluang untuk jenis pekerjaan tersebut. Pegawai perempuan umumnya ditempatkan di bagian *quality, finishing*, dan pekerjaan yang bersifat administratif.

2) Usia

Tabel 4.2

Tingkat Usia Responden

No	Tingkat Usia	Responden	Persentase %
1	20-30 tahun	10	20.8 %
2	31-40 tahun	19	39.6 %
3	41-50 tahun	15	31.3 %
4	Diatas 51 tahun	4	8.3 %
	Total	48	100 %

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.2 dapat dilihat sebanyak 10 responden (20.8%) dengan tingkat usia 20-30 tahun, 19 responden (39.6%) dengan tingkat usia 31-40 tahun, 15 responden (31.3%) dengan tingkat usia 41-50 tahun, dan 4 responden (8.3%) dengan tingkat usia diatas 51 tahun. Dengan mayoritas responden berumur 31-40 tahun yang tergolong memiliki banyak pengalaman kerja, dengan demikian mereka bisa bekerja secara optimal untuk meningkatkan kinerja.

3) Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3

Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase %
1	SMA	7	14.6 %
2	S1	25	52.1 %
3	S2	16	33.3%
	Total	48	100 %

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa 16 responden (33.3%) dengan tingkat pendidikan SMA, 25 responden (52.1%) dengan tingkat pendidikan Strata I, dan 7 responden (14.6%) dengan tingkat pendidikan Strata II. Hal ini menunjukkan bahwa instansi lebih mengutamakan rekrutmen pegawai yang berlatar belakang Strata I.

4) Masa Kerja

Tabel 4.4

Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Responden	Persentase %
1	0-5 tahun	5	10.4 %
2	6-10 tahun	26	54.2 %
3	11-15 tahun	13	27.1 %
4	16-20 tahun	3	6.3 %
5	Diatas 21 tahun	1	2.1 %
	Total	48	100 %

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat dari masa kerja, sebanyak 5 responden (10,4%) dengan masa kerja 0-5 tahun, 26 responden (54.2%) dengan masa kerja 6-10 tahun, 13 responden (27.1%) dengan masa kerja 11-15 tahun, 3 responden (6.3) dengan masa kerja 16-20 tahun, dan 1 responden (2.1%) dengan masa kerja diatas 21 tahun.

2. Deskripsi Variabel

Variabel penelitian terdiri dari 2 (dua) yaitu: variabel independent yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (X), dan variabel dependent yaitu kepuasan kerja pegawai (Y). Survey ini menggunakan skala pengukuran dengan skala *Likert* dengan bobot tertinggi disetiap pertanyaan adalah 5 (lima) dan bobot terendah adalah 1 (satu) dengan jumlah responden sebanyak 48 orang.

1) Deskripsi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Adapun deskripsi data tanggapan pegawai mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar, dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5

Deskripsi Variabel keselamatan dan Kesehatan Kerja

Deskripsi	Mean	Median	Std. deviation	Min	Max	Variance	Sum
X1	4.2708	4	0,609	3	5	0,372	205
X2	4.0625	4	0,726	3	5	0,528	195
X3	4.2500	4	0,635	3	5	0.404	204
X4	4.2917	4	0,682	3	5	0,466	206
X5	4.2708	4.5	0,818	3	5	0,670	205
X6	4.2500	4	0,699	3	5	0,489	204
X7	3.8542	4	0,618	3	5	0,383	185
X8	4.1875	4	0,704	3	5	0,496	201
X9	4.2708	4	0,764	2	5	0,585	205
X10	4.2708	4	0,764	2	5	0.585	205

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Penggunaan alat pelindung diri ketika berada di pelabuhan. Jawaban dari responden maksimal 5, minimal 3 dan sum 205 dengan mean 4.2708, std. deviation 0.609 dan variance 0.372.
2. Peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai. Jawaban dari responden maksimal 5, minimal 3 dan sum 195 dengan mean 4.0625, std. deviation 0.726 dan variance 0.528.
3. Perusahaan memberikan metode/petunjuk kerja. Jawaban dari responden maksimal 5, minimal 3 dan sum 204 dengan mean 4.2500, std. deviation 0,635 dan variance 0,404.

4. Instansi melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan. Jawaban dari responden maksimal 5, minimal 3 dan sum 206 dengan mean 4.2917, std. deviation 0,682 dan variance 0,466.
5. Instansi memberikan kompensasi untuk kecelakaan kerja. Jawaban dari responden maksimal 5, minimal 3 dan sum 205 dengan mean 4.2708, std. deviation 0,818 dan variance 0.670.
6. Instansi menyediakan sarana dan prasarana serta layanan kesehatan. Jawaban dari responden maksimal 5, minimal 3 dan sum 204 dengan mean 4.2500, std. deviation 0,699 dan variance 0.489.
7. Kondisi lingkungan kerja aman dan bersih. Jawaban dari responden maksimal 5, minimal 3 dan sum 185 dengan mean 4.8542, std. deviation 0.618 dan variance 0.383.
8. Instansi menerapkan jaminan sosial. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 3 dan sum 201 dengan mean 4.1875, std. deviation 0,704 dan variance 0.496.
9. Area kerja telah diberi petunjuk atau rambu-rambu. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal, 2 dan sum 205 dengan mean 4.2708, std. deviation 0.764 dan variance 0.780.
10. Instansi memberikan pendidikan dan pelatihan K3. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 205 dengan mean 4.2708, std. deviation 0,764 dan variance 0.780.

2) Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Pegawai

Adapun deskripsi data tanggapan pegawai mengenai kepuasan kerja pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar, dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6

Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Pegawai

Deskripsi	Mean	Median	Std. deviation	Min	Max	Variance	Sum
Y1	3.6667	4	0.630	2	5	0.397	176
Y2	3.8333	4	0.753	2	5	0.567	184
Y3	3.8542	4	0.714	2	5	0.510	185
Y4	3.8750	4	0.639	3	5	0.410	186
Y5	3.8125	4	0.606	3	5	0.368	183
Y6	3.9167	4	0.613	3	5	0.376	188
Y7	3.8125	4	0.641	3	5	0.411	183
Y8	4.0000	4	0.899	2	5	0.809	192
Y9	3.7917	4	0.824	2	5	0.679	182
Y10	3.9583	4	0,650	3	5	0.424	190

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Merasa puas terhadap gaji yang sesuai dengan standar instansi. Jawaban dari responden maksimal 5, minimal 2 dan sum 176 dengan mean 3.6667, std. deviation 0,630 dan variance 0,397.
2. Merasa puas dengan kesempatan peningkatan jabatan/karir. Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 184 dengan mean 3.8333, std. deviation 0,753 dan variance 0,567.

3. Merasa puas terhadap fasilitas dan peralatan kerja. Jawaban dari responden maksimal 5, minimal 2 dan sum 185 dengan mean 3.8542, std. deviation 0,714 dan variance 0.510.
4. Merasa puas dengan kedisiplinan dan penerapan peraturan K3. Jawaban dari responden maksimal 5, minimal 3 dan sum 186 dengan mean 3.8750, std. deviation 0,639 dan variance 0.410.
5. Merasa puas dengan arahan yang diberikan atasan. Jawaban dari responden maksimal 5, minimal 3 dan sum 183 dengan mean 3.8125, std. deviation 0,606 dan variance 0.368.
6. Merasa puas dengan hubungan antar rekan kerja. Jawaban dari responden maksimal 5, minimal 3 dan sum 188 dengan mean 3.9167, std. deviation 0,613 dan variance 0.376.
7. Merasa puas dengan kebijakan K3. Jawaban dari responden maksimal 5, minimal 3 dan sum 183 dengan mean 3.8125, std. deviation 0,641 dan variance 0.411.
8. Merasa puas dengan tunjangan pengobatan yang diberikan. Jawaban dari responden maksimal 5, minimal 2 dan sum 192 dengan mean 4.000, std. deviation 0,899 dan variance 0.809.
9. Merasa puas dengan asuransi jiwa yang diberikan. Jawaban dari responden maksimal 5, minimal 2 dan sum 182 dengan mean 3.7917, std. deviation 0,824 dan variance 0.679.
10. . Jawaban dari responden maksimal 5 minimal 2 dan sum 190 dengan mean 3.9583, std. deviation 0,650 dan variance 0.424

3. Uji Kualitas Data

Tujuan dari uji kualitas data adalah untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Uji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas

1) Uji Validitas

Uji Validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui *item* pernyataan itu valid dengan melihat nilai *Corrected Item Total Correlation*. Apabila item pernyataan mempunyai r hitung $>$ dari r tabel maka dapat dikatakan valid. Pada penelitian ini terdapat jumlah sampel (n) = 48 dan besarnya df dapat dihitung $48-2 = 46$ dengan dan didapat r tabel = 0,2403 Jadi, *item* pernyataan yang valid mempunyai r hitung lebih besar dari 0,2403.

Adapun hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	X.1	0.560	0.2403	Valid
	X.2	0.652	0.2403	Valid
	X.3	0.698	0.2403	Valid
	X.4	0.483	0.2403	Valid
	X.5	0.671	0.2403	Valid

	X.6	0.692	0.2403	Valid
	X.7	0.426	0.2403	Valid
	X.8	0.652	0.2403	Valid
	X.9	0.408	0.2403	Valid
	X.10	0.408	0.2403	Valid
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	Y.1	0.405	0.2403	Valid
	Y.2	0.500	0.2403	Valid
	Y.3	0.442	0.2403	Valid
	Y.4	0.540	0.2403	Valid
	Y.5	0.408	0.2403	Valid
	Y.6	0.490	0.2403	Valid
	Y.7	0.554	0.2403	Valid
	Y.8	0.578	0.2403	Valid
	Y.9	0.331	0.2403	valid
	Y.10	0.506	0.2403	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018

Tabel diatas memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada R-tabel. Hal ini berarti bahwa data yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas data dilakukan

dengan menggunakan metode Cronbach Alpha yakni suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reabilitas sebesar 0,60 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8

Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Cronbach' Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)	0.856	0.60	Reliabel
2	Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0.797	0.60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel soft skill dan prestasi kerja yaitu dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

4. Regresi Liner Sederhana

Regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel X dengan variabel Y apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasion.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji statistik t dan koefisien determinasi. Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi adalah 0.05. jika nilai sig \leq 0.05 maka hipotesis diterima dan sebaliknya jika nilai sig \geq 0.05 maka hipotesis ditolak. Persamaan regresinya adalah:

$$Y = 16.704 + 0.520 X$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan kerja pegawai
- X = Keselamatan dan kesehatan kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- e = tingkat tolerir kesalahan

Tabel 4.9

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.704	4.576		3.650	.001
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.520	.108	.577	4.796	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2018

Berdasarkan tabel yang ditampilkan tabel 4.9 diatas, maka dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 16.704, artinya jika keselamatan dan kesehatan kerja (X) nilainya adalah 0 maka kepuasan kerja pegawai yang terjadi 16.704.
- b. Koefisien regresi keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0.520, artinya jika keselamatan dan kesehatan kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0.520 satuan.

5. Uji R² (Uji Determinasi)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan variasi variabel bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas (keselamatan dan kesehatan kerja) dalam menerangkan variabel terikatnya (kepuasan kerja pegawai). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 4.10

Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	Sig. F Change	
1	.577 ^a	.333	.319	3.45565	.333	23.001	.000	.957

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja

b. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2018

Berdasarkan hasil uji koefisien deteminasi diatas, nilai R² (*R Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan

variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0.333, hal ini berarti bahwa 33.3% yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel keselamatan dan kesehatan kerja. Sisanya sebesar 66.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Masalah keselamatan dan kesehatan kerja bukan hanya semata-mata tanggung jawab pemerintah saja melainkan tanggung jawab semua pihak yaitu pengusaha, tenaga kerja dan masyarakat. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal paling penting dalam instansi pelabuhan, karena dampak kecelakaan dan penyakit akibat kerja tidak hanya merugikan karyawan tetapi juga merugikan perusahaan. Keselamatan kerja menurut Mondy (2008) adalah perlindungan pegawai atau karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2009) adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Sedangkan Kepuasan kerja menurut Handoko (2001) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya merupakan upaya instansi untuk memberikan kepuasan rasa aman dan nyaman kepada pegawai terkait dengan aktivitas yang dilakukan di instansi atau lapangan. Hal itu menunjukkan bahwa jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja

merupakan upaya instansi dapat bekerja secara maksimal melalui tindakan pencegahan terjadinya kecelakaan dan jaminan kesehatan kerja.

Penelitian yang dilakukan pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar didapatkan informasi bahwa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja sudah dilakukan dengan baik. Para responden menyebutkan bahwa instansi telah memberikan fasilitas yang memadai untuk terjaganya keselamatan dan kesehatan kerja dari para pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan dalam meningkatkan kepuasan pegawai kantor otoritas pelabuhan utama Makassar. Hal ini ditunjukkan t hitung lebih besar terhadap t tabel ($4.796 > 2.00$) dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor otoritas pelabuhan utama Makassar, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor otoritas pelabuhan utama Makassar. Hal ini berarti bahwa dengan adanya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat.
2. Besarnya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor otoritas pelabuhan utama Makassar adalah sebesar 0.577 dan koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 33.3%, hal ini berarti bahwa 33.3% yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel keselamatan dan kesehatan kerja. Sisanya sebesar 66.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran atau rekomendasi yang dapat diberikan sehubungan dengan judul yaitu pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar adalah sebagai berikut:

Instansi harus mempertahankan keselamatan dan kesehatan kerja yang ada pada instansi dan telah c 56 kan selama ini, agar kepuasan kerja pegawai tetap berada pada tingkat yang tinggi, dan instansi harus senantiasa

menyediakan alat pelindung diri menurut ketentuan batas waktu agar selalu dalam kondisi layak pakai sehingga dapat melindungi karyawan dan mencegah kejadian yang tidak diinginkan.

Departemen keselamatan dan kesehatan kerja (HSE) harus secara berkala memberikan pelatihan dan pendidikan mengenai system prosedur kerja, audit keselamatan, pemakaian alat pelindung diri, sistem inspeksi dan pemeliharaan peralatan. Hal ini yang paling penting ialah menciptakan kesadaran yang tinggi kepada semua pegawai terhadap pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja. Kesadaran yang dimiliki setiap karyawan mampu mendukung tercapainya tujuan program keselamatan dan kesehatan kerja di instansi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalita, Nur A., Utami, H.N., dan Mayowan, Y. 2015. *Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Pupuk Kaltim)*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol.28 No.1 (Diakses 30 Januari 2018 <http://download.portalgaruda.org>)
- Gitosudarmo, I., dan Sudita, I.N. 2015. *Perilaku Keorganisasian, cetakan ketujuh*. BPFY-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- ILO, 2013. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sarana untuk Produktivitas. Modul 5*. Jakarta : SCORE (Diakses 19 Januari 2018 www.ilo.org)
- Kafriadi, F., Nayati, H., dan Prasetya, A. 2017. *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. (Diakses 19 Januari 2018 www.neliti.com)
- Malthis, Robert. L., dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia 10e*. Jakarta: Salemba Empat
- Maulana, R., Hamid, D., dan Mukzam, M.D. 2015. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus pabrik gula kebon agung malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol.20, No.1 (Diakses 30 Januari 2018 <http://download.portalgaruda.org>)
- Mondy, R. W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh jilid 2. Jakarta: Erlangga
- Nasution, S. 2003. *Metode research*. Jakarta : Bumi Aksara
- Pangestu, Aji. 2016. *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* (Diakses 19 Januari 2018 <http://repository.uinjkt.ac.id>)
- Permanasari, J.E. 2014. *Analisis Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan terhadap Kinerja dengan Kepuasan sebagai variabel intervening*. Skripsi. (Diakses 19 Januari 2018 <http://eprints.undip.ac.id>)
- Rachmawati, I.K. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : ANDI
- Ridley, Jhon. 2008. *Ikhtisar Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Edisi Ketiga*. Jakarta : Erlangga

Robbins, Stephen P. 1998. *Organizational Behaviour Concepts, Controversies, Applications*. 8th ed. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc. (Diakses 30 Februari 2018 <https://online-journal.unja.ac.id>)

Suardi, Rudi. 2007. *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja (panduan penerapan berdasarkan OHSAS 18001 & Permenaker 05/1996), cetakan kedua*. Jakarta : PPM

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta

Usman, H., dan Akbar, P.S. 2012. *Pengantar Statistika edisi kedua*. Jakarta : Bumi Aksara

Wexley, K.N. & Yukl, G.A. 1977. *Organizational Behaviour and Personnel Psychology*. Home Wood, Illinois: Richard D. Irwin, Inc. (Diakses 30 Februari 2018 <https://id.m.wikipedia.org>)

Undang-Undang

Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Undang-Undang No 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang No. 36 tahun 2009 tentang Kesehatan

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

- **Pendahuluan**

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Otoritas Pelabuhan Utama Makassar”.

• **Identitas Responden**

- Nama : (boleh di rahasiakan)
- Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
- Usia :
- Pendidikan :
- Masa Kerja :

Jika yang diteliti Pegawai atau Karyawan item di atas bias diubah atau ditambahkan sesuai informasi yang dibutuhkan dari responden seperti : Masa kerja, pendidikan terakhir.

• **Pertanyaan**

Lingkarilah salah satu pilihan yang dianggap paling tepat, dengan bobot penilaian sebagai berikut:

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)					
1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju					
1	Tempat Kerja				
	Semua area kerja / bagian yang berbahaya telah diberi petunjuk atau rambu-rambu	1	2	3	4 5

	Mesin dan Peralatan					
2	Instansi mewajibkan penggunaan alat pelindung diri ketika berada di pelabuhan seperti helm, sepatu, boots, sarung tangan, masker, dll	1	2	3	4	5
3	Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai	1	2	3	4	5
	Kondisi Tenaga Kerja					
4	Instansi memberikan pendidikan dan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja bagi setiap tenaga kerja	1	2	3	4	5
5	Instansi melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan saya	1	2	3	4	5
6	Instansi memberikan metode / petunjuk kerja yang dapat mempermudah pekerjaan saya	1	2	3	4	5
	Lingkungan Kerja					
7	Instansi menyediakan sarana dan prasarana serta layanan kesehatan bagi tenaga kerja	1	2	3	4	5
8	Setiap tenaga kerja yang bekerja berada dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan sehat	1	2	3	4	5
	Perlindungan Tenaga Kerja					
9	Instansi menerapkan jaminan sosial sesuai dengan standar	1	2	3	4	5
10	Perusahaan memberikan kompensasi untuk kecelakaan kerja	1	2	3	4	5

Kepuasan Kerja Pegawai (Y)						
1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju						
	Gaji dan Promosi					
1	Saya merasa puas terhadap gaji yang sesuai	1	2	3	4	5

	dengan pekerjaan dan standar instansi					
2	Saya merasa puas dengan adanya kesempatan peningkatan karir / jabatan yang adil	1	2	3	4	5
3	Prosedur Kerja Saya merasa puas terhadap peralatan kerja dan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja	1	2	3	4	5
4	Saya merasa puas dengan kedisiplinan dan penerapan peraturan K3 oleh instansi	1	2	3	4	5
5	Saya merasa puas terhadap kebijakan instansi terutama yang berkaitan dengan K3	1	2	3	4	5
6	Saya merasa puas dengan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja yang di berikan oleh atasan	1	2	3	4	5
7	Rekan Kerja Saya merasa puas dengan hubungan antar rekan kerja yang menyenangkan dan dapat membantu pekerjaan saya	1	2	3	4	5
8	Atasan Saya merasa puas dengan atasan memberikan arahan terhadap pekerjaan saya	1	2	3	4	5
9	Perlindungan Tenaga Kerja Saya merasa puas terhadap asuransi jiwa yang di berikan oleh perusahaan	1	2	3	4	5
10	Saya merasa puas terhadap tunjangan pengobatan dan perawatan di RS yang di berikan oleh instansi	1	2	3	4	5

SELAMAT MENGISI DAN TERIMA KASIH

Lampiran 2

Data Frekuensi Responden

Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
1	Laki-laki	20-30 tahun	S2	11-15 tahun
2	Perempuan	31-40 tahun	S2	6-10 tahun
3	Laki-laki	31-40 tahun	S1	6-10 tahun
4	Laki-laki	41-50 tahun	S1	11-15 tahun
5	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	6-10 tahun
6	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	11-15 tahun
7	Laki-laki	Diatas 51 tahun	SMA	11-15 tahun
8	Laki-laki	31-40 tahun	S1	6-10 tahun
9	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	6-10 tahun
10	Laki-laki	20-30 tahun	S1	6-10 tahun
11	Laki-laki	20-30 tahun	D3	11-15 tahun
12	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	0-5 tahun
13	Laki-laki	31-40 tahun	S1	0-5 tahun
14	Perempuan	31-40 tahun	S1	6-10 tahun
15	Laki-laki	31-40 tahun	S1	6-10 tahun
16	Perempuan	31-40 tahun	S2	11-15 tahun
17	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	6-10 tahun
18	Laki-laki	41-50 tahun	S1	11-15 tahun
19	Laki-laki	41-50 tahun	S1	6-10 tahun
20	Perempuan	41-50 tahun	SMA	11-15 tahun
21	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	11-15 tahun
22	Laki-laki	Diatas 51 tahun	S1	14 tahun
23	Perempuan	31-40 tahun	S1	6-10 tahun
24	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	0-5 tahun
25	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	6-10 tahun
26	Laki-laki	20-30 tahun	SMA	6-10 tahun
27	Laki-laki	41-50 tahun	S1	16-20 tahun
28	Laki-laki	31-40 tahun	S1	6-10 tahun
29	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	6-10 tahun
30	Perempuan	31-40 tahun	S2	11-15 tahun
31	Perempuan	31-40 tahun	S1	0-5 tahun
32	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	6-10 tahun
33	Laki-laki	41-50 tahun	SMA	16-20 tahun
34	Laki-laki	41-50 tahun	S2	Diatas 21 tahun
35	Perempuan	20-30 tahun	S1	6-10 tahun
36	Laki-laki	20-30 tahun	D3	6-10 tahun
37	Laki-laki	Diatas 51 tahun	S1	16-20 tahun
38	Laki-laki	41-50 tahun	S1	11-15 tahun
39	Laki-laki	41-50 tahun	S1	11-15 tahun

40	Perempuan	41-50 tahun	S2	6-10 tahun
41	Perempuan	31-40 tahun	D3	6-10 tahun
42	Perempuan	31-40 tahun	D3	6-10 tahun
43	Laki-laki	Diatas 51 tahun	SMA	6-10 tahun
44	Perempuan	41-50 tahun	SMA	6-10 tahun
45	Laki-laki	31-40 tahun	S1	6-10 tahun
46	Laki-laki	41-50 tahun	S1	6-10 tahun
47	Perempuan	20-30 tahun	S1	6-10 tahun
48	Perempuan	31-40 tahun	S2	0-5 tahun

Statistics

		Jenis_Kelamin	Usia	Tingkat_Pendidikan	Lama_Kerja
N	Valid	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.2917	38.1458	2.3542	9.8125
Std. Error of Mean		.06630	1.05479	.16169	.52055
Median		1.0000	36.5000	3.0000	10.0000
Mode		1.00	35.00	3.00	10.00
Std. Deviation		.45934	7.30779	1.12021	3.60647
Variance		.211	53.404	1.255	13.007
Range		1.00	26.00	3.00	15.00
Minimum		1.00	25.00	1.00	5.00
Maximum		2.00	51.00	4.00	20.00
Sum		62.00	1831.00	113.00	471.00

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	34	70.8	70.8	70.8
	Perempuan	14	29.2	29.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

	20-30 tahun	10	20.8	20.8	20.8
	31-40 tahun	19	39.6	39.6	60.4
Valid	41-50 tahun	15	31.3	31.3	91.7
	Di atas 51 tahun	4	8.3	8.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	SMA	16	33.3	33.3
Valid	S1	25	52.1	85.4
	S2	7	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	0-5 tahun	5	10.4	10.4
	6-10 tahun	26	54.2	64.6
Valid	11-15 tahun	13	27.1	91.7
	16-20 tahun	3	6.3	97.9
	Di atas 21 tahun	1	2.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0

Daftar Kuesioner Variabel X (Keselamatan dan Kesehatan kerja)

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

38	3	3	3	4	3	3	4	4	5	5	37
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	3	4	5	3	4	3	3	4	4	37
41	4	3	4	4	3	3	4	3	5	5	38
42	3	4	3	4	4	3	4	3	5	5	38
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
45	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
46	3	3	4	4	3	4	3	4	2	2	32
47	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	31
48	4	3	3	3	3	4	4	4	2	2	32

Daftar Kuesioner Variabel Y (Kepuasan Kerja Pegawai)

Responden	Jawaban Responden										Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	30
2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32
3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	33
4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	38
5	4	3	5	5	5	3	5	5	3	4	42
6	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	39
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
9	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	47
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
11	2	5	3	5	5	5	3	5	2	5	40
12	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	38
13	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	35
14	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	40
15	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	43
16	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
17	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	45
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
19	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	34
20	2	3	4	4	4	4	4	5	3	4	37
21	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
22	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
25	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	44
26	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	41
27	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
28	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	45
29	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	42
30	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	39
31	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	38
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
33	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	45
34	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	34
35	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	39
36	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	38
37	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
38	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	30
39	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	35
40	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
41	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	36
42	4	4	5	3	3	4	4	2	3	4	36
43	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	36
44	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	35
45	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	36
46	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	33
47	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	35
48	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	35

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas Variabel X (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Correlations

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL	
X1	Pearson Correlation	1	.441**	.480**	0.215	.575**	.636**	.333*	.474**	0.113	0.113	.647**
	Sig. (2-tailed)		0.002	0.001	0.142	0	0	0.021	0.001	0.444	0.444	0
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2	Pearson Correlation	.441**	1	.518**	.563**	.472**	.555**	.542**	.434**	0.199	0.199	.737**
	Sig. (2-tailed)	0.002		0	0	0.001	0	0	0.002	0.176	0.176	0
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3	Pearson Correlation	.480**	.518**	1	.613**	.480**	.622**	0.203	.606**	.295*	.295*	.764**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0		0	0.001	0	0.167	0	0.042	0.042	0
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X4	Pearson Correlation	0.215	.563**	.613**	1	0.236	.468**	0.204	.326*	0.171	0.171	.591**
	Sig. (2-tailed)	0.142	0	0		0.106	0.001	0.165	0.024	0.244	0.244	0
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X5	Pearson Correlation	.575**	.472**	.480**	0.236	1	.697**	.332*	.685**	0.254	0.254	.762**
	Sig. (2-tailed)	0	0.001	0.001	0.106		0	0.021	0	0.081	0.081	0
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X6	Pearson Correlation	.636**	.555**	.622**	.468**	.697**	1	0.283	.723**	0.07	0.07	.767**

	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0.001	0		0.051	0	0.638	0.638	0
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X7	Pearson Correlation	.333*	.542**	0.203	0.204	.332*	0.283	1	.357*	0.175	0.175	.531**
	Sig. (2-tailed)	0.021	0	0.167	0.165	0.021	0.051		0.013	0.233	0.233	0
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X8	Pearson Correlation	.474**	.434**	.606**	.326*	.685**	.723**	.357*	1	0.141	0.141	.735**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.002	0	0.024	0	0	0.013		0.34	0.34	0
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X9	Pearson Correlation	0.113	0.199	.295*	0.171	0.254	0.07	0.175	0.141	1	1.000**	.540**
	Sig. (2-tailed)	0.444	0.176	0.042	0.244	0.081	0.638	0.233	0.34		0	0
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X10	Pearson Correlation	0.113	0.199	.295*	0.171	0.254	0.07	0.175	0.141	1.000**	1	.540**
	Sig. (2-tailed)	0.444	0.176	0.042	0.244	0.081	0.638	0.233	0.34		0	0
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
TOTAL	Pearson Correlation	.647**	.737**	.764**	.591**	.762**	.767**	.531**	.735**	.540**	.540**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan Kerja Pegawai)

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL	
Y1	Pearson Correlation	1	.418**	.457**	.158	.111	.147	.263	.225	.232	.173	.527**
	Sig. (2-tailed)		.003	.001	.283	.452	.319	.071	.124	.112	.240	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y2	Pearson Correlation	.418**	1	.191	.309*	.256	.384**	.286*	.377**	.217	.289*	.629**
	Sig. (2-tailed)	.003		.193	.033	.079	.007	.048	.008	.138	.046	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y3	Pearson Correlation	.457**	.191	1	.332*	.230	.312*	.497**	.199	.128	.170	.574**
	Sig. (2-tailed)	.001	.193		.021	.116	.031	.000	.176	.386	.249	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y4	Pearson Correlation	.158	.309*	.332*	1	.486**	.352*	.460**	.370**	.192	.294*	.644**
	Sig. (2-tailed)	.283	.033	.021		.000	.014	.001	.010	.192	.043	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y5	Pearson Correlation	.111	.256	.230	.486**	1	.186	.345*	.273	.005	.411**	.525**
	Sig. (2-tailed)	.452	.079	.116	.000		.206	.016	.061	.971	.004	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y6	Pearson Correlation	.147	.384**	.312*	.352*	.186	1	.284	.386**	.175	.418**	.597**
	Sig. (2-tailed)	.319	.007	.031	.014	.206		.050	.007	.233	.003	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y7	Pearson Correlation	.263	.286*	.497**	.460**	.345*	.284	1	.332*	.287*	.236	.655**
	Sig. (2-tailed)	.071	.048	.000	.001	.016	.050		.021	.048	.107	.000

	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y8	Pearson Correlation	.225	.377**	.199	.370**	.273	.386**	.332*	1	.373**	.545**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.124	.008	.176	.010	.061	.007	.021		.009	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y9	Pearson Correlation	.232	.217	.128	.192	.005	.175	.287*	.373**	1	.182	.501**
	Sig. (2-tailed)	.112	.138	.386	.192	.971	.233	.048	.009		.216	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y10	Pearson Correlation	.173	.289*	.170	.294*	.411**	.418**	.236	.545**	.182	1	.617**
	Sig. (2-tailed)	.240	.046	.249	.043	.004	.003	.107	.000	.216		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
TOTAL	Pearson Correlation	.527**	.629**	.574**	.644**	.525**	.597**	.655**	.712**	.501**	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.856	.858	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1	4.2708	.60983	48
X2	4.0625	.72658	48
X3	4.2500	.63581	48
X4	4.2917	.68287	48
X5	4.2708	.81839	48
X6	4.2500	.69954	48
X7	3.8542	.61849	48
X8	4.1875	.70428	48
X9	4.2708	.76463	48
X10	4.2708	.76463	48

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.198	3.854	4.292	.438	1.114	.019	10
Item Variances	.498	.372	.670	.298	1.801	.009	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	37.7083	18.339	.560	.	.842
X2	37.9167	17.184	.652	.	.834
X3	37.7292	17.521	.698	.	.831
X4	37.6875	18.347	.483	.	.848
X5	37.7083	16.509	.671	.	.831
X6	37.7292	17.138	.692	.	.830
X7	38.1250	18.963	.426	.	.852
X8	37.7917	17.317	.652	.	.834
X9	37.7083	18.381	.408	.	.856
X10	37.7083	18.381	.408	.	.856

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
41.9792	21.638	4.65165	10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kepuasan kerja Karyawan)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.797	.802	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y1	3.6667	.63021	48
y2	3.8333	.75324	48
y3	3.8542	.71428	48
y4	3.8750	.63998	48
y5	3.8125	.60692	48
y6	3.9167	.61310	48
y7	3.8125	.64102	48
y8	4.0000	.89917	48
y9	3.7917	.82406	48
y10	3.9583	.65097	48

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.852	3.667	4.000	.333	1.091	.009	10
Item Variances	.495	.368	.809	.440	2.195	.022	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	34.8542	15.148	.405	.362	.787
Y2	34.6875	14.134	.500	.355	.776
Y3	34.6667	14.610	.442	.420	.783
Y4	34.6458	14.489	.540	.398	.772
Y5	34.7083	15.232	.408	.367	.787
Y6	34.6042	14.840	.490	.344	.778
Y7	34.7083	14.424	.554	.403	.771
Y8	34.5208	12.978	.578	.437	.766
Y9	34.7292	14.755	.331	.216	.799
Y10	34.5625	14.592	.506	.420	.776

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
38.5208	17.531	4.18706	10

Lampiran 6

Frekuensi Jawaban Kuesioner Variabel X (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Frequencies

		Statistics									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.2708	4.0625	4.2500	4.2917	4.2708	4.2500	3.8542	4.1875	4.2708	4.2708
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.5000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode		4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation		.60983	.72658	.63581	.68287	.81839	.69954	.61849	.70428	.76463	.76463
Variance		.372	.528	.404	.466	.670	.489	.383	.496	.585	.585
Range		2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00
Minimum		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum		205.00	195.00	204.00	206.00	205.00	204.00	185.00	201.00	205.00	205.00

Frequency Table

X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	8.3	8.3	8.3
Valid 4.00	27	56.3	56.3	64.6
Valid 5.00	17	35.4	35.4	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	11	22.9	22.9	22.9
Valid 4.00	23	47.9	47.9	70.8
Valid 5.00	14	29.2	29.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	10.4	10.4	10.4
Valid 4.00	26	54.2	54.2	64.6
Valid 5.00	17	35.4	35.4	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	12.5	12.5	12.5
Valid 4.00	22	45.8	45.8	58.3
Valid 5.00	20	41.7	41.7	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	11	22.9	22.9	22.9
Valid 4.00	13	27.1	27.1	50.0
Valid 5.00	24	50.0	50.0	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	14.6	14.6	14.6
4.00	22	45.8	45.8	60.4
5.00	19	39.6	39.6	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	13	27.1	27.1	27.1
4.00	29	60.4	60.4	87.5
5.00	6	12.5	12.5	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	16.7	16.7	16.7
4.00	23	47.9	47.9	64.6
5.00	17	35.4	35.4	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	6.3	6.3	6.3
4.00	26	54.2	54.2	60.4
5.00	19	39.6	39.6	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	6.3	6.3	6.3
4.00	26	54.2	54.2	60.4
5.00	19	39.6	39.6	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Frekuensi Jawaban Kuesioner Variabel Y (Kepuasan Kerja Pegawai)

Frequencies

		Statistics									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valid	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.6667	3.8333	3.8542	3.8750	3.8125	3.9167	3.8125	4.0000	3.7917	3.9583
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation		.63021	.75324	.71428	.63998	.60692	.61310	.64102	.89917	.82406	.65097
Variance		.397	.567	.510	.410	.368	.376	.411	.809	.679	.424
Range		3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00
Minimum		2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum		176.00	184.00	185.00	186.00	183.00	188.00	183.00	192.00	182.00	190.00

Frequency Table

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	4.2	4.2	4.2
3.00	14	29.2	29.2	33.3
Valid 4.00	30	62.5	62.5	95.8
5.00	2	4.2	4.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	4.2	4.2	4.2
3.00	12	25.0	25.0	29.2
Valid 4.00	26	54.2	54.2	83.3
5.00	8	16.7	16.7	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	2.1	2.1	2.1
3.00	13	27.1	27.1	29.2
Valid 4.00	26	54.2	54.2	83.3
5.00	8	16.7	16.7	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	13	27.1	27.1	27.1
Valid 4.00	28	58.3	58.3	85.4
5.00	7	14.6	14.6	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	14	29.2	29.2	29.2
4.00	29	60.4	60.4	89.6
5.00	5	10.4	10.4	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	11	22.9	22.9	22.9
4.00	30	62.5	62.5	85.4
5.00	7	14.6	14.6	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	15	31.3	31.3	31.3
4.00	27	56.3	56.3	87.5
5.00	6	12.5	12.5	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	6.3	6.3	6.3
3.00	10	20.8	20.8	27.1
4.00	19	39.6	39.6	66.7
5.00	16	33.3	33.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	4.2	4.2	4.2
3.00	16	33.3	33.3	37.5
4.00	20	41.7	41.7	79.2
5.00	10	20.8	20.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	11	22.9	22.9	22.9
4.00	28	58.3	58.3	81.3
5.00	9	18.8	18.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Lampiran 7

Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja Pegawai	38.5208	4.18706	48
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	41.9792	4.65165	48

Correlations

		Kepuasan Kerja Pegawai	Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Pearson Correlation	Kepuasan Kerja Pegawai	1.000	.577
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.577	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan Kerja Pegawai	.	.000
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.000	.
N	Kepuasan Kerja Pegawai	48	48
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	48	48

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	Sig. F Change	
1	.577 ^a	.333	.319	3.45565	.333	23.001	.000	.957

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja

b. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	274.671	1	274.671	23.001	.000 ^b
	Residual	549.309	46	11.941		
	Total	823.979	47			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	16.704		
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.520	.108	.577	4.796	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	32.8150	42.6892	38.5208	2.41745	48
Residual	-8.13014	7.35016	.00000	3.41869	48
Std. Predicted Value	-2.360	1.724	.000	1.000	48
Std. Residual	-2.353	2.127	.000	.989	48

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 013/05/C.4-II/IV/39/2018

Makassar, 22 Sya'ban 1439 H

Lamp. : -

8 Mei 2018 M

Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Pimpinan Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar

di-
Makassar

Dengan hormat,

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa di bawah ini :

Nama : **St. Hasmah Hamzah**
Stambuk : **105720472914**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Penelitian : **Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar.**

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih.



Tembusan :

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Ketua Jurusan
3. Mahasiswa Ybs.
4. Arsip

Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. 0411-866972 Fax. 0411-865588 Makassar 90221
Menara Iqra Lantai 7 Kampus Talasalapang Makassar - Sulawesi Selatan



**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
KANTOR OTORITAS PELABUHAN UTAMA MAKASSAR**

Jl. Madura No. 1
MAKASSAR
KODE POS MKS

Telp. 0411-3616444
0411-3632881
0411-3632882
0411-3632883

FAX. 0411-3616444
TLX
Email : op_makassar@yahoo.com

Nomor : SM.508/29/03/OP.Mks-18
Klasifikasi :
Lampiran :
Perihal : Izin Penelitian

Makassar, 14 Mei 2018

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas
Muhammadiyah Makassar

di -

MAKASSAR

1. Memperhatikan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 013/ 05/C.4- II/ III/ 2018 tanggal 16 April 2018, Perihal Permohonan Izin Penelitian.
2. Sehubungan butir 1 (satu), dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan untuk memberikan data/ referensi yang diperlukan dalam rangka penyusunan dan penulisan Skripsi kepada Mahasiswa an:

Nama : St. Hasmah Hamzah
NIM : 105720472914
Program Studi : Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Otoritas Pelabuhan Makassar

3. Demikian di sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

KEPALA KANTOR
OTORITAS PELABUHAN UTAMA MAKASSAR
PELAKSANA HARIAN



FOURMANSYAH, SH, MM, MH
Pembina (IV/a)
NIP. 19691129 199005 1 001

RIWAYAT HIDUP



ST. HASMAH HAMZAH. Panggilan Dg. tanning lahir di Makassar pada tanggal 10 Maret 1997 dari pasangan suami istri Bapak Hamzah dan ibu Hafsah. Peneliti adalah anak pertama dari 4 bersaudara. peneliti berdomisili di Kota Makassar tepatnya Jl. Tinumbu Lr.2 No.278 Makassar. Pendidikan yang di tempuh oleh peneliti yaitu SDI Bert. Beroangin Makassar lulus pada tahun 2008, SMP Negeri 2 Galesong Selatan lulus pada tahun 2011, SMK Negeri 1 Galesong Selatan lulus pada tahun 2014, dan mulai tahun 2014 mengikuti program S1 Manajemen dikampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan menulis skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswi program S1 Manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.