



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Unand.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Unand.

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. SEMEN
PADANG BAGIAN PRODUKSI INDARUNG V**

SKRIPSI



**OKTARISA PUTERI
07152135**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG 2012**

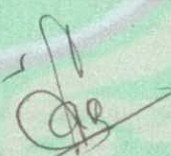
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : OKTARISA PUTERI
No. BP : 07152135
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata Satu)
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT.Semen Padang Bagian Produksi Indarung V

Telah disajikan dalam seminar Jurusan Manajemen pada tanggal 3 Mei 2012 dan disetujui oleh Pembimbing Skripsi.

Padang, Mei 2012
Pembimbing

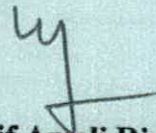

Dra. Laura Syahrul, MBA
NIP. 195908271986032001


Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Manajemen

Prof. DR. Syafruddin Karimi, SE, MA
NIP. 195410091980121001


DR. Harif Amali Rivai, SE, M.Si
NIP. 197102211997011001

	No. Alumni Universitas :	OKTARISA PUTERI	No. Alumni Fakultas :
	a) Tempat/Tanggal Lahir : Padang/17 Oktober 1989		b) Nama Orang Tua : Sirhelmi.SH dan Desniwati
c) Fakultas : Ekonomi		d) Jurusan : Manajemen	
e) No. BP : 07152135		f) Tanggal Lulus : 3 Mei 2012	
g) Predikat Lulus : Sangat Memuaskan		h) IPK : 3,25	
i) Lama Studi : 4 tahun 8 bulan		j) Alamat Orang Tua : Jl.Sutan Syahril No 319 Seberang padang.	

PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT.SEMEN PADANG BAGIAN PRODUKSI INDARUNG V

*Skripsi Oleh : Oktarisa Puteri
Pembimbing : Dra. Laura Syahrul. MBA*

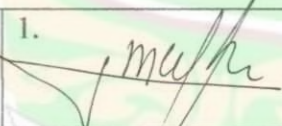
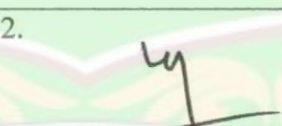

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap semangat kerja serta mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap semangat kerja. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis model persamaan struktural (*structural equation modeling*) dengan program *Smart PLS*. Selanjutnya dilihat seberapa besar pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada pengujian hipotesis. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sensus dengan jumlah responden 119 responden. Untuk memperoleh data penulis menyebarkan angket yang berisi pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan keselamatan kerja, kesehatan kerja dan semangat kerja yang harus diisi oleh responden.

Hasil dari penelitian ini pada pengujian hipotesis didapatkan t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu pada hipotesis1 t-hitung sebesar 7.4 lebih besar dari t-tabel 1.6 begitu juga pada hipotesis2 t-hitung 5.3 lebih besar dari t-tabel 1.6 ini berarti bahwa kedua hipotesis dalam penelitian ini diterima. Jadi keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Keyword : keselamatan kerja, kesehatan kerja dan semangat kerja

Skripsi ini telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada **3 Mei 2012**. Abstrak ini telah disetujui oleh pembimbing dan penguji :

Tanda Tangan	1. 	2. 	3. 
Nama Terang	<i>Dra. Meilini Malik, MM</i>	<i>Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si</i>	<i>Dra. Laura Syahrul. MBA</i>


Mengetahui :
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si
NIP. 197102211997011001


Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftarkan ke Fakultas/Universitas dan mendapat nomor alumnus :

	Petugas Fakultas/Universitas	
No. Alumni Fakultas	Nama	Tanda Tangan
No. Alumni Universitas	Nama	Tanda Tangan

	No. Alumni Universitas :	OKTARISA PUTERI	No. Alumni Fakultas :
	a) Tempat/Tanggal Lahir : Padang/17 Oktober 1989 b) Nama Orang Tua : Sirhelmi.SH dan Desniwati c) Fakultas : Ekonomi d) Jurusan : Manajemen e) No. BP : 07152135 f) Tanggal Lulus : 3 Mei 2012 g) Predikat Lulus : Sangat Memuaskan h) IPK : 3,25 i) Lama Studi : 4 tahun 8 bulan j) Alamat Orang Tua : Jl.Sutan Syahril No 319 Seberang padang.		

EFFECT OF SAFETY AND HEALTH EMPLOYEES OF THE MORALE OF PRODUCTION INDARUNG V PT.SEMEN PADANG

*Skripsi oleh : Oktarisa Puteri
Pembimbing : Dra. Laura Syahrul. MBA*

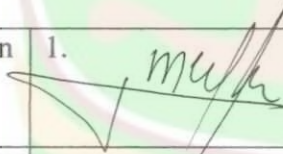

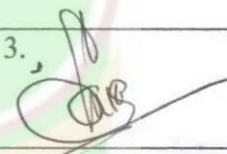
ABSTRACT

This study aims to determine the effect on morale workplace safety and health determine the effect on morale. Data analysis was performed using structural equation model analysis (structural equation modeling) with Smart program PLS. Then be seen how much influence the occupational safety and health in hypothesis testing. Sampling in this study used census techniques with the number of respondents 119 respondents. To obtain the data the authors deploy a questionnaire containing statements that relate to safety, occupational health and morale that must be filled out by respondents

The results of this study to test the hypothesis obtained t count bigger than t-table is the t-count hipotesis1 of 7.4 larger than the t-Table 1.6 as well as the t-count hipotesis2 5.3 greater than 1.6 t-table means that the second hypothesis in this study received. So safety and health have a significant effect on morale

Keyword : safety,health and morale

Skripsi ini telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada **3 Mei 2012**. Abstrak ini telah disetujui oleh pembimbing dan penguji :

Tanda Tangan	1. 	2. 	3. 
Nama Terang	<i>Dra. Meilini Malik, MM</i>	<i>Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si</i>	<i>Dra. Laura Syahrul. MBA</i>

Mengetahui :
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si
NIP. 197102211997011001


Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftar ke Fakultas/Universitas dan mendapat nomor alumnus :

	Petugas Fakultas/Universitas	
No. Alumni Fakultas	Nama	Tanda Tangan
No. Alumni Universitas	Nama	Tanda Tangan

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis dibaca dalam skripsi ini dan disebutkan dalam daftar referensi.



Padang, Mei 2012

Oktarisa Puteri

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT.Semen Padang Bagian Produksi Indarung V”. Tidak lupa shalawat serta salam penulis haturkan kepada suri tauladan Nabi Muhammad SAW, semoga kita semua termasuk kedalam umatnya yang selalu mengikuti segala ajarannya.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai, yaitu kepada :

1. Kedua orang tua Qu tersayang papa Sirhelmi.SH dan mama Desniwati yang telah memberikan dorongan dan motivasi agar terselesaikannya skripsi ini.
2. Ibu Dra.Laura Syahrul, MBA selaku Pembimbing yang telah menjadi orang tua kedua bagi penulis dalam penulisan skripsi dan telah meluangkan waktu dan pikirannya membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Dr.Harif Amali Rivai, SE, Msi selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dalam perkuliahan.
4. Bapak Prof. DR. Syafruddin Karimi, SE, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
5. Bapak DR. Harif Amali Rivai, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Andalas.

6. Ibu DR. Vera Pujani, SE, MM.Tech selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Andalas.
7. Bapak Hendra Lukito, SE, MM selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Andalas, serta Bapak Fajri Andrianto, SE, M.Bus selaku Kepala Program Studi Manajemen Internasional Universitas Andalas.
8. Ibu Dra. Meilini Malik, MM dan Bapak Dr. Harif Rivai, SE, Msi selaku penguji yang telah memberikan masukan kepada penulis demi penyempurnaan skripsi ini.
9. Ibu Minda selaku Kepala Biro Administrasi Jurusan Manajemen, Bang Frengki dan Da Yal selaku staff Biro Administrasi Jurusan Manajemen.
10. Bapak/Ibu Dosen dan staff pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Andalas yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan ilmu selama penulis menjalani perkuliahan.
11. Kedua orang adik Qu Dwi Aprodita Putri dan Trialdo Helmi Putra yang meberikan hari-hari Qu berwarna dalam canda dan tawa maupun suka dan duka. Love u my sister and brother.
12. Ci oten Qu mas bro,"hohoho"..thank you so much for everything you do to me..terima kasih untuk setiap pertolongannya buat aQ. Maaf aQ banyak ngerepotin.."hehehe".
13. Teman-teman Qu yossi Marina, Vika Afrida Wenti cepat menyusul SE ya bug,hohoho. Dan teman Qu yang sama-sama berjuang mencapai gelar SE Rahmiyati SE, Siti Fatimah SE. Thank's guys..selama ini telah sama-sama dalam canda dan tawa, suka dan duka.

14. Teman-teman Manajemen 08, yang selalu bersama dalam perkuliahan yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

15. Terimakasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis selama penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Kritik dan saran penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak.

Padang, Mei 2012

Oktarisa Puteri



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

LEMBAR PENGESAHAN

ABSTRAK

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI..... iv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Perumusan Masalah..... 8

1.3 Tujuan Penelitian..... 9

1.4 Manfaat Penelitian..... 9

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan..... 10

1.6 Sistematika Penulisan..... 10

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Semangat Kerja 11

2.1.1 Pengertian Semangat Kerja..... 11

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja 12

2.1.3 Dimensi Semangat Kerja 14

2.1.4 Indikator Semangat Kerja 15

2.2 Keselamatan Kerja 18

2.2.1 Pengertian Keselamatan Kerja 18

2.2.2 Tujuan dan Pentingnya Keselamatan Kerja Serta Sasaran

Keselamatan kerja 19

iv

2.2.3 Indikator Keselamatan Kerja ..	21
2.3 Kesehatan kerja ..	24
2.3.1 Pengertian Kesehatan Kerja ..	24
2.3.2 Indikator Kesehatan kerja.....	25
2.4 Penelitian Terdahulu.....	26
2.5 Kerangka Konseptual Penelitian	30
2.6 Hipotesis.....	31

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain penelitian	32
3.2 Ruang Lingkup Penelitian.....	32
3.3 Jenis Penelitian.....	32
3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	32
3.4.1 Populasi.....	32
3.4.2 Sampel	34
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel	34
3.5 Variabel Penelitian	34
3.6 Teknik Pengumpulan Data	36
3.7 Instrumen Penelitian.....	38
3.8 Pengolahan Data.....	40
3.9 Metode Analisis Data	
3.9.1 Uji Validitas	41
3.9.2 Uji Realibilitas	42
3.10 Analisa Model Struktural / Uji Hipotesis	42

BAB IV PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Perusahaan.....	43
4.2 Visi, Misi, Sasaran dan Strategi Perusahaan	45
4.3 Karakteristik Responden	46
4.3.1 Responden Berdasarkan Usia	47
4.3.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.3.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	48
4.3.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	48
4.3.5 Responden Berdasarkan Unit Divisi.....	49
4.4 Deskripsi Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja	49
4.4.1 Keselamatan Kerja.....	50
4.4.2 Kesehatan Kerja.....	53
4.4.3 Semangat kerja	55
4.5 Analisis Data.....	57
4.5.1 Model Measurement	58
4.5.2 Pengujian Model Struktural.....	65
4.6 Pembahasan	66

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Implikasi Penelitian.....	69
5.3 Keterbatasan Penelitian	70
5.4 Saran	70

DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi Jumlah Karyawan	4
Tabel 1.2	Statistik Kehadiran Karyawan.....	5
Tabel 1.3	Rekapitulasi Laporan Kecelakaan Kerja	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1	Rekapitulasi Jumlah Karyawan	33
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Kuisisioner Penelitian	40
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	48
Tabel 4.5	Responden Berdasarkan Unit Divisi	49
Tabel 4.6	Indikator Variabel Keselamatan Kerja.....	51
Tabel 4.7	Indikator Variabel Kesehatan Kerja.....	54
Tabel 4.8	Indikator Variabel Semangat Kerja.....	56
Tabel 4.9	Cross Loadings Awal	60
Tabel 4.10	Cross Loadings Akhir.....	62
Tabel 4.11	Loadings and Average Variance Extract (AVE).....	63
Tabel 4.12	Correlation Matrix Of Latent Variables.....	64
Tabel 4.13	Composite Realibility.....	65
Tabel 4.15	Uji Hipotesis.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	31
Gambar 4.1 Model Awal Hubungan Variabel	59
Gambar 4.2 Model Akhir Hubungan Variabel.....	61



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Hasil Analisa (Output) dari data SmartPLS

Lampiran 3 Identifikasi responden (SPSS)

Lampiran 4 Data Responden



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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

Semangat kerja pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang mempunyai pandangan hidup hari ini lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok tentu lebih baik dari hari berikutnya untuk melakukan pekerjaan ataupun kegiatan. Moekijat (1997) menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan perasaan yang berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, dan optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah. Menurut Gondokusumo dalam Adnyani (2008) semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Semangat kerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan.

Secara umum semangat kerja itu menggambarkan perasaan karyawan yang berhubungan dengan jiwa yaitu semangat dan mempunyai rasa kegembiraan terhadap pekerjaannya dan mampu bekerjasama dengan orang lain secara maksimal. Menurut Handoko (2000), Untuk memberikan semangat kerja karyawan perusahaan harus melakukan aktivitas secara efektif dan efisien diantaranya adalah memberikan jaminan sosial, menjaga keselamatan dan kesehatan kerja, menjaga dan membuat suatu lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

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

Kesehatan para karyawan yang buruk akan menyebabkan tingkat absensi yang tinggi dan kurangnya semangat kerja. Adanya program kesehatan yang baik, akan menguntungkan para karyawan secara material karena mereka lebih jarang absen dan ruangan kerja yang menyenangkan akan menambah semangat para pekerja untuk melakukan pekerjaan yang terbaik pada perusahaan. Menurut Trisyulianti (2007) Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar

menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja dengan penuh semangat, sehingga diharapkan semangat kerja karyawan meningkat yang dapat mendukung keberhasilan bisnis perusahaan dalam membangun dan membesarkan usahanya.

Program dan rencana menjaga kesehatan kerja karyawan tidak lepas dari keselamatan kerja karyawan yang kedua program ini tercakup dalam pemeliharaan terhadap karyawan. Keselamatan kerja berkaitan erat dengan mesin, proses produksi dan lingkungan kerja serta cara-cara melakukan pekerjaan. Menurut Suma'mur (1996) "keselamatan kerja adalah sarana untuk pencegahan kecelakaan, cacat, dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja". Keselamatan pekerja adalah hal yang paling penting, pekerja tidak dapat termotivasi dalam bekerja jika mereka merasa bahwa lingkungan tempat mereka bekerja dalam situasi berbahaya (IHRM Digest, 2007).

Keselamatan kerja erat kaitannya dengan produksi dan semangat kerja. Dengan keselamatan kerja yang tinggi, kecelakaan-kecelakaan yang menjadi mengganggu kesehatan kerja karyawan seperti sakit, cacat, kematian dapat ditekan sekecil-kecilnya.

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

kesehatan kerja merupakan suatu di mana keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan serta menjaga kondisi kesehatan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan menimbulkan perasaan tidak bosan.

PT. Semen Padang merupakan perusahaan terbesar di Sumatra Barat adalah industri penghasil semen pertama di Indonesia yang memiliki visi menjadi industri semen yang handal, unggul dan berwawasan lingkungan dan bermisi untuk meningkatkan nilai perusahaan bagi *stakeholder*, bertumbuh dan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan, mengembangkan industri berwawasan lingkungan serta mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten dan professional.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Jumlah Karyawan PT. Semen Padang Bagian Produksi Indarung V pada Tahun 2012

NO	UNIT DIVISI	JUMLAH KARYAWAN
1	Dept. Produksi V	1 orang
2	Biro. Produksi V	1 orang
3	Bid. Produksi Row Meal V	10 orang
4	Bid. Produksi Klinker V	8 orang
5	Bid. Produksi Semen V	6 orang
6	Biro. Pemeliharaan Mesin V	7 orang
7	Bid. Pemeliharaan Mesin Row Meal V	8 orang
8	Bid. Pemeliharaan Kiln & Coal Meal V	10 orang
9	Bid. Pemeliharaan Mesin Semen Meal V	6 orang
10	Biro. Pemeliharaan Listrik & Instrumen V	1 orang
11	Bid. PLI Row Meal & Semen Meal V	8 orang
12	Bid. PLI Kiln & Coal Meal V	15 orang
13	Biro. Tenaga	1 orang
14	Bid. Pembangkit Distribusi Tenaga Listrik	20 orang
15	Bid. Waste Heat Rescovery Generator	7 orang
16	Bid. Instalasi Listrik Penerangan & AC	10 orang
	TOTAL	119 orang

Sumber Data : Dept. SDM PT. Semen Padang 2012

Pada Tabel 1.1 Tentang rekapitulasi daftar jumlah karyawan di PT Semen Padang Indarung V bagian produksi tahun 2012, jumlah karyawan sebanyak 119 orang. Dari sampel data absensi karyawan selama bulan Januari yang didapat dari Departemen SDM PT. Semen Padang terlihat masih banyak karyawan yang mangkir (pulang setelah jam istirahat), sakit, maupun izin. Begitu juga karyawan yang tidak hadir, datang terlambat, dan ada karyawan yang tidak kembali bekerja setelah jam istirahat. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan tugas, baik disiplinnya pada jam masuk dan pulang kantor.

Tabel 1.2 Statistik Kehadiran Karyawan PT.Semen Padang Departemen Produksi Indarung V Bulan Januari – Februari 2012

Keterangan	Januari – Februari
Karyawan tidak datang (tanpa keterangan)	5
Karyawan yang datang terlambat	6
Karyawan yang sakit dengan surat keterangan dokter	1
Karyawan yang sakit tanpa surat keterangan dokter	1
Karyawan pulang lebih awal	6
Jumlah karyawan	119

Sumber Data: Dept. SDM PT. Semen Padang 2012

Dari data absensi karyawan pada bulan Januari hingga Februari 2012 terlihat bahwa karyawan yang tanpa keterangan ada 5 orang, karyawan yang datang terlambat ada 6 orang, karyawan yang sakit dengan surat keterangan dari dokter 1 orang, sakit tanpa surat keterangan dokter 1 orang, dan karyawan yang pulang lebih awal ada 6 orang. Hal ini disebabkan kurangnya disiplin karyawan dalam melaksanakan tugas, baik disiplinnya pada jam masuk dan pulang kantor.

Menurut Robbins (2008) menerangkan Perilaku Organisasi (PO) mempelajari riset yang melibatkan kuantitas prestasi, mutu prestasi, absensi, keamanan karyawan, konservasi energi karyawan dan kehilangan serta pelayanan

pelanggan, bahwa dengan mengetahui perilaku organisasi akan membuat suatu kontribusi positif, tingkat absensi, mutu produksi, dan perilaku keselamatan karyawan tampak meningkat lebih sering dibandingkan bila tidak menggunakan pengetahuan perilaku organisasi. Dari riset empiris dapat disimpulkan bahwa faktor utama yang membuat kurangnya prestasi kerja dan semangat kerja karyawan ditandai dengan tingkat absensi, keamanan dan keselamatan karyawan. Perusahaan harus mementingkan dan melihat semangat kerja karyawan karena semangat kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi secara langsung terhadap produktivitas kerja, semangat kerja dan kegairahan yang tinggi berdampak positif terhadap perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan perusahaan.

Dilihat dari proses produksinya, PT. Semen Padang tidak akan terlepas dari resiko timbulnya kecelakaan akibat kerja. Berdasarkan keterangan yang didapat melalui website PT. Semen Padang disebutkan bahwa mengenai kecelakaan kerja PT. Semen Padang belum mencapai target *zero accident*. Pada tahun 2011 terjadi sebanyak 34 kecelakaan.

Berikut ini adalah rekapitulasi laporan kecelakaan – kecelakaan kerja karyawan PT. Semen Padang selama tahun 2011

Tabel 1.3 Rekapitulasi Laporan Kecelakaan Kerja Karyawan PT. Semen Padang Tahun 2011

NO	UNIT KERJA	TGL KEC	TIPE KEC		KATEGORI
			KK	HK	
1	BIRO PRODUKSI IV	06 Januari 2011	1		FA
2	BIRO PRODUKSI IV	15 Januari 2011	1		FA
3	BIRO LABPROS IV	27 Januari 2011		1	FA
4	BIRO TENAGA & BKL	08 Februari 2011		1	FA
5	BIRO PLI IV	17 Februari 2011	1		FA
6	BIRO PERBEKALAN	01 Maret 2011		1	FA

NO	UNIT KERJA	TGL KEC	KK	HK	KATEGORI
7	BIRO PMKCM II/III	04 Maret 2011	1		BERAT
8	BIRO PMRM IV	15 Maret 2011	1		FA
9	BIRO PRODUKSI IV	17 Maret 2011		1	FA
10	BIRO PRODUKSI II/III	10 April 2011	1		BERAT
11	PPTB	13 April 2011		1	BERAT
12	BIRO PLI II/III	20 April 2011	1		RINGAN
13	BIRO PMCM V	06 Mei 2011		1	FA
14	PPI	16 Mei 2011	1		FA
15	PPTB	18 Mei 2011	1		BERAT
16	PPTB	11 Juni 2011	1		FA
17	BIRO PRODUKSI II/III	13 Juni 2011	1		BERAT
18	BIRO PM V	03 Juli 2011	1		FA
19	BIRO RENDAL PMLH	03 Juli 2011	1		BERAT
20	BIRO PRODUKSI II/III	05 Agustus 2011	1		BERAT
21	BIRO PRODUKSI II/III	05 Agustus 2011	1		BERAT
22	BIRO PRODUKSI V	23 Agustus 2011		1	FA
23	BIRO LABPROS IV	02 September 2011		1	BERAT
24	BIRO PRODUKSI V	17 Oktober 2011		1	M
25	BIRO PMKCM II/III	19 Oktober 2011	1		BERAT
26	BIRO PAT	07 Nopember 2011	1		RINGAN
27	BIRO PM IV	08 Nopember 2011	1		FA
28	BIRO PRODUKSI IV	09 Nopember 2011	1		BERAT
29	BIRO PTP	10 Nopember 2011		1	FA
30	BIRO PERSONALIA	11 Nopember 2011		1	FA
31	BIRO PMCM II/III	29 Nopember 2011	1		FA
32	PPI	02 Desember 2011		1	BERAT
33	BIRO PRODUKSI II/III	10 Desember 2011	1		BERAT
34	BIRO RENDALEVA	31 Desember 2011		1	FA
	Jumlah		21	13	

Sumber data :Biro K3LH
PT.Semen Padang

Keterangan tipe kecelakaan:

KK : *Industrial Accident*

HK : *Commuty Accident*

Keterangan kategori kecelakaan:

FA : *First Aid* (sakit 1 hari besok masuk kantor)

M : Meninggal

Dari tabel 1.3 dapat terlihat kecelakaan – kecelakaan yang terjadi selama tahun 2011. Pada tipe kecelakaan *Commuty Accident* yakni kecelakaan yang terjadi pada saat perjalanan dari rumah menuju kantor menyebabkan 1 orang karyawan meninggal, 9 orang karyawan mengalami kecelakaan dengan kategori

First Aid, 3 orang karyawan mengalami kecelakaan dengan kategori berat. Dan pada tipe kecelakaan *Industrial Accident* yakni kecelakaan yang terjadi akibat kelalaian karyawan pada proses produksi di pabrik, menyebabkan 9 orang karyawan mengalami kecelakaan dengan kategori *First Aid*, 10 orang karyawan mengalami kecelakaan dengan kategori berat. Dan 2 orang karyawan mengalami kecelakaan ringan.

Dari tipe kecelakaan yang terjadi umumnya terjadi akibat kelalaian karyawan dalam proses pekerjaan dan kelalaian berlalu-lintas. Adapun perusahaan telah melengkapi karyawannya dengan perlengkapan K3.

Keselamatan kerja karyawan dalam perusahaan sering dianggap oleh para atasan sebagai suatu yang sudah lazim atau wajar, sehingga sering kali kurang diperhatikan, sampai akhirnya para perusahaan akan menghadapi krisis yang serius seperti meningkatnya angka kecelakaan kerja, mangkir dari pekerjaan tingkat absensi yang tinggi atau naik pada karyawan PT. Semen Padang bagian produksi Indarung V.

Atas pertimbangan begitu pentingnya pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan pada suatu perusahaan, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk membahas mengenai **“Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Semen Padang Bagian Produksi Indarung V”**

1.2 Perumusan Masalah

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

1. Apakah keselamatan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Semen Padang bagian Produksi Indarung V?

2. Apakah kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT Semen Padang bagian Produksi Indarung V ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Semen Padang bagian Produksi Indarung V
2. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Semen Padang bagian Produksi Indarung V

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1. Bagi penulis, selain sebagai salah satu usulan guna menyelesaikan program S1 konsentrasi manajemen Sumber Daya Manusia pada Fakultas Ekonomi, Universitas Andalas juga sebagai bahan untuk menambah pengetahuan di bidang Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi Perusahaan, penelitian ini dapat sebagai pedoman bagi perusahaan untuk melihat dan mengevaluasi seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap Semangat kerja karyawan.
3. Sebagai sumbangan ilmiah dalam bidang Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.
4. Dan hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi masyarakat ilmiah yang berminat melakukan penelitian pada bidang yang sama khususnya mengenai masalah-masalah Manajemen Sumber Daya Manusia dimasa yang akan datang.

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Untuk menghindari luasnya pembahasan maka penulis membatasi permasalahan :

1. Penulis membatasi pembahasan pada keselamatan kerja dan kesehatan kerja dan melihat pengaruhnya pada semangat karyawan. Dengan melihat sejauh mana indikator-indikator pada variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan.
2. Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Semen Padang bagian Produksi Indarung V saja.

1.6 Sistematika Penulisan

Pembahasan penelitian akan dibagi menjadi 5 bab dengan sistematika berikut ini :

- BAB I** Merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup pembahasan dan sistematika penulisan.
- BAB II** Merupakan landasan teori yang membahas teori yang relevan dengan penelitian yang akan diadakan.
- BAB III** Merupakan metode penelitian yang berisi tentang pembahasan desain penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, defenisi operasional variabel, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.
- BAB IV** Merupakan pembahasan yang meliputi karakteristik responden, hasil analisis data serta pembahasan dan implikasinya.
- BAB V** Merupakan penutup yang meliputi kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Semangat Kerja

2.1.1 Pengertian Semangat Kerja.

Semangat kerja dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap perusahaan untuk menuju apa yang dinamakan *profitability* atau keuntungan. Keuntungan yang diperoleh perusahaan mempunyai arti yang penting bagi perusahaan untuk memperluas lapangan pekerjaan, dan bagi karyawan akan dapat menjamin untuk tetap bekerja sehingga pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan. Moekijat (1997) menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan perasaan yang berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, maka optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah. Sedangkan menurut Menurut Gondokusumo dalam Adnyani (2008) semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Semangat kerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan.

Menurut Handoko (2000) untuk memberikan semangat kerja karyawan perusahaan harus melakukan aktivitas secara efektif dan efisien diantaranya adalah memberikan jaminan sosial, menjaga keselamatan dan kesehatan kerja, menjaga dan membuat suatu lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif (Darmawan,2007)

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

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja.

Semangat kerja karyawan akan dapat mempengaruhi kualitas dari setiap pekerjaan yang dihasilkannya baik berupa hasil kualitas produksi maupun produktivitas tenaga kerja sendiri. Namun menciptakan semangat kerja bagi karyawan banyak faktor-faktor mempengaruhi. Menurut Tohardi (2000) semangat kerja sangat penting dalam organisasi karena :

1. Semangat kerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas
2. Dengan semangat kerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat

3. Dengan semangat kerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan.
4. Semangat kerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ketempat lain
5. Semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.

Adapun menurut gellerman (1994) menyatakan bahwa moral kerja meliputi 3 bidang.

1. Menyangkut kepuasan di luar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, dan kedudukan yang lebih tinggi.
2. Menyangkut kepuasan terhadap pekerjaan yaitu minat kerja, peluang untuk maju, dan prestise dalam organisasi.
3. Menyangkut kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesinya.

Latainer dalam Adnyani (2008) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kebanggaan pekerja atas pekerjaannya, hasrat untuk maju, perasaan telah diberlakukan dengan baik, kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja, dan kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Sedangkan menurut Nawawi dalam Darmawan (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah sebagai berikut :

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan meningkatkan semangat kerja.
2. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
5. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Sebaliknya menurut Darmawan (2007) ada beberapa faktor penurunan semangat kerja yang terkait dengan kurang diperhatikannya pengaturan kerja mengenai disiplin kerja, kondisi kerja dan kekurangan tenaga kerja yang terampil dan ahli dalam bidangnya.

2.1.3 Dimensi Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri karyawan yang sifatnya abstrak, tetapi sangat esensial dalam dunia kerja. Menurut Adnyani (2008) semangat kerja dapat dibagi menjadi dua dimensi, yaitu semangat kerja tinggi dan semangat kerja rendah. Semangat kerja yang tinggi akan membawa sumbangan positif bagi perusahaan. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi karakteristiknya seperti manusia dewasa. Ciri-cirinya

adalah bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, interaksinya sangat dinamis, partisipasi maksimal, dapat bekerja sama dengan teman sejawat, dan inovatif. Sedangkan karyawan yang semangat kerja rendah membawa perusahaan dalam kehancuran. Ditandai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakdisiplinan, dan menurunnya hasil kerja. Selain itu karakteristiknya tidak jauh dari sifat kekanak-kanakan dengan ciri-ciri bekerja tidak tenang, menunda pekerjaan, menghambat, bersifat menunggu perintah, tidak kreatif, dan bekerja dengan pola kaca mata kuda yang hanya dapat memandangi dirinya tanpa mau bekerja sama dengan orang lain.

2.1.4 Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja membutuhkan perhatian yang teratur, layaknya perhatian terhadap kesehatan. Semangat kerja sangat sukar diukur karena sifatnya yang abstrak. Adnyani (2008) semangat kerja merupakan gabungan dari kondisi fisik, sikap, perasaan, dan sentimen karyawan. Agar dapat mengetahui adanya semangat kerja yang rendah dalam perusahaan dapat dilihat dalam beberapa indikasi, agar perusahaan dapat mengetahui faktor penyebabnya dan berusaha mengambil suatu tindakan yang lebih dini. Menurut Nitisemito (1996) menyatakan indikasi yang menunjukkan kecendrungan umum rendahnya semangat kerja adalah :

1. Rendahnya produktifitas

Menurunnya produktifitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktifitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

2. Tingkat absensi yang tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

3. *Labour turnover* yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

4. Tingkat kerusakan yang tinggi

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

5. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

6. Tuntutan yang sering kali terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadaai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.

7. Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berujung ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

Berarti semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan hal-hal yang positif seperti kemauan kerja yang tinggi demi mencapai tujuan organisasi, akan setia pada organisasi, akan mempunyai disiplin yang baik, mampu bertahan ketika ada kesulitan, mempunyai minat yang tinggi pada pekerjaan, dan mempunyai rasa bangga pada organisasi.

Adnyani (2008) Indikator semangat kerja adalah :

1. Presensi

Kehadiran pegawai atau keterampilan karyawan dalam tugasnya.

2. Kedisiplinan

Disiplin merupakan suatu keadaan tertib karena orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk dan taat pada peraturan yang ada serta melaksanakan dengan senang hati.

3. Inisiatif

Tindakan atas dasar pemikiran sendiri, pada waktu tidak ada perintah-perintah tentang bagaimana mengatasi hambatan dan masalah sesuai dengan petunjuk dari atasan.

2.2 Keselamatan Kerja

2.2.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja menurut Ahmad (2000) Keselamatan kerja merupakan pengarahannya dari kondisi yang tidak aman dan pengarahannya pendekatan dari segi manusia yang diperlukan untuk menuju kesuksesan dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan menjaga karyawan dalam kondisi baik dalam suatu pengawasan yang erat.

Menurut Suma'mur (1996) "keselamatan kerja adalah sarana untuk pencegahan kecelakaan, cacat, dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja". Ditambahkan Suma'mur keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan (Suma'mur,1996). Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja harus dipertimbangkan sebagai suatu tugas manajemen dengan prioritas tinggi (ILO,1998).

Menurut Murtianti (2010) keselamatan kerja adalah suatu upaya penjaminan kesempurnaan dan keutuhan jasmani dan rohani tenaga kerja yang berhubungan dengan alat-alat kerja, mesin, bahan, proses pengolahan, lingkungan tempat kerja serta cara karyawan melakukan pekerjaan agar terhindar dari kecelakaan kerja. Menurut Geller dalam Murtianti (2010) keselamatan kerja dapat ditinjau dari dua segi yaitu segi *engineering*/fisikal dan segi *behavior*/psikologis yang berhubungan dengan sikap mental karyawan, kenyamanan bekerja,serta merasa aman dalam bekerja. Sedangkan menurut Neil,at al (2000) keselamatan kerja didasari atas prosedur kerja yang dilakukan berdasarkan perilaku individu.

Dari pengertian keselamatan kerja diatas dapat diambil kesimpulan bahwa keselamatan kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas kerja, apakah karyawan nyaman dengan peralatan keselamatan kerja, peralatan yang digunakan, tata letak ruang kerja dan beban kerja yang didapat dalam bekerja.

Menurut dasar hukum peraturan perundang-undangan yang diatur dalam undang-undang tentang keselamatan kerja No.1 Tahun 1970 meliputi seluruh aspek pekerjaan yang berbahaya, dari segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia (Suma'mur,1996).

2.2.2 Tujuan dan Pentingnya Keselamatan Kerja Serta Sasaran Keselamatan Kerja

Menurut Suma'mur (1996) tujuan dari keselamatan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktifitas nasional
- 2) Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja
- 3) Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien

Keselamatan kerja dan kesehatan kerja merupakan suatu spesialisasi tersendiri karena dalam pelaksanaannya dilandasi dengan peraturan perundang-undangan dari pemerintah tertentu seperti teknik dan medik. Seperti yang telah ditetapkan didalam pokok-pokok pertimbangan undang-undang nomor 1 tahun 1970 (Suma'mur,1996) tentang keselamatan kerja, bertujuan antara lain :

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

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

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

Menurut Ishak (2004) kepala bagian dan operator memegang peranan penting dalam memantau pemeriksaan dengan teliti peralatan kerja di pabrik untuk mengurangi kecelakaan.

2.2.3 Indikator Keselamatan Kerja

Indikator keselamatan kerja menurut Suma'mur (1996) adalah sebagai berikut :

1) Tempat kerja

Adalah merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya. Meliputi :

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

2) Mesin dan peralatan

Bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat-alat berat dan ringan. Meliputi :

- a) Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak
- b) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik, pengaturan penerangan.

Menurut Suma'mur (1996) faktor-faktor utama dalam keselamatan kerja meliputi :

a) Pakaian kerja yang aman

1. Dalam pemilihan pakaian kerja, harus diperhitungkan bahaya-bahaya yang mungkin menimpa tenaga kerja, dan pakaian kerja harus dipilih menurut kemampuannya untuk mengurangi bahaya sebesar mungkin

2. Pakaian kerja harus pas betul tanpa bagian-bagian atau tali yang longgar dan kantung, jika ada, harus sedikit mungkin jumlahnya dan sekecil mungkin ukurannya
3. Baju longgar atau sobek, dasi dan kunci berantai atau arloji berantai tidak boleh dipakai di dekat bagian-bagian mesin yang bergerak.
4. Jika kegiatan produksi bertalian dengan bahaya peledakan atau kebakaran, harus dicegah pemakaian bahan yang terbuat dari seluloid atau bahan-bahan yang dapat terbakar lainnya ketika bekerja.
5. Baju berlengan pendek lebih baik dari baju berlengan panjang yang digulung lengannya keatas
6. Benda-benda tajam atau runcing, bahan-bahan eksplosif atau cairan-cairan yang dapat terbakar tidak boleh dibawa dalam kantong pakaian.
7. Tenaga kerja yang menghadapi debu-debu yang dapat terbakar, eksplosif atau beracun tidak boleh memakai baju berkantong, memiliki lipatan, dan lain-lain yang mungkin menjadi tempat berkumpulnya debu.

b) Memeriksa peralatan kerja

Alat-alat pelindung keselamatan kerja harus dalam kondisi baik. Periksalah peralatan tersebut sebelum digunakan. Peralatan kerja juga harus diperiksa secara reguler untuk memastikan bahwa alat tersebut layak pakai.

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

- a. Memakai pakaian yang aman
- b. Memeriksa peralatan pelindung keselamatan kerja.

Menurut Nunez,at al (2010) penyebab dari kecelakaan kerja adalah:

- a. Keadaan fisik
- b. Lingkungan kerja
- c. Organisasi
- d. Prilaku manusia

Sedangkan, penyebab kecelakaan kerja menurut Suma'mur (1996) adalah sebagai berikut :

1. Terjatuh
2. Tertimpa benda jatuh
3. Tertumbuk atau terkena benda-benda, terkecuali benda jatuh
4. Terjepit oleh benda
5. Gerakan-gerakan melebihi kemampuan
6. Pengaruh suhu tinggi
7. Terkena arus listrik
8. Kontak dengan bahan-bahan berbahaya atau radiasi

Riset yang dilakukan oleh badan dunia International Labour Organisation (ILO) dalam Trisyulianti (2007), menghasilkan kesimpulan bahwa, setiap hari rata-rata 6.000 orang meninggal, setara dengan satu orang setiap 15 detik atau 2,2 juta pertahun akibat sakit atau kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. jumlah pria yang meninggal dua kali lebih banyak dibandingkan wanita, karena mereka lebih mungkin melakukan pekerjaan berbahaya. Secara keseluruhan kecelakaan ditempat kerja telah

menewaskan 35.000 orang. Sisanya meninggal karena sakit yang diderita dalam pekerjaan seperti membongkar zat kimia beracun. Menurut Setyawati dalam Setyawati,dkk (2008) kecelakaan kerja salah satu factor utama disebabkan oleh manusia adalah stress dan kelelahan, dan kelelahan kerja memberi kontribusi 50% terhadap terjadinya kecelakaan kerja.

2.3 Kesehatan Kerja

2.3.1 Pengertian Kesehatan Kerja

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

Menurut Suma'mur (1996) Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan/kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan, agar pekerja/masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik, atau mental, maupun sosial, dengan usaha-usaha preventif dan kuratif, terhadap penyakit-penyakit/gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja, serta terhadap penyakit-penyakit umum. Kesehatan para karyawan yang buruk akan meningkatkan tingkat absensi yang tinggi dan kurangnya kegairahan atau semangat kerja yang dihasilkan untuk perusahaan.

Menurut Depkes RI (2007) dalam kesehatan kerja bertujuan untuk peningkatan dan pemeliharaan derajat kesehatan fisik mental dan sosial yang setinggi-tingginya bagi pekerja di semua jenis pekerjaan, pencegahan terhadap gangguan kesehatan pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan,

perlindungan bagi pekerja dalam pekerjaannya dari resiko akibat faktor yang merugikan kesehatan dan penempatan serta pemeliharaan pekerjaan dalam suatu lingkungan kerja yang disesuaikan dengan kondisi fisiologi dan psikologinya.

Sedangkan menurut Trisyulianti (2007) mengungkapkan kesehatan kerja itu perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja agar karyawan merasa aman, dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2002) 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.

2.3.2 Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Dessler (1997), indicator kesehatan kerja terdiri dari :

1. Keadaan dan Kondisi karyawan

Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktifitas dalam bekerja

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktifitas karyawan dalam bekerja.

3. Perlindungan Karyawan

Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

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

1. Bebas dari rasa sakit

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

2. Bebas dari emosi

Menurut Mangkunegara (2002) bebas dari gangguan emosi pegawai yang tidak stabil, yang diakibatkan dari kepribadian pegawai yang rapuh, dan cara berpikir serta kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja yang rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko berbahaya.

3. Bebas dari Gangguan fisik

Mankunegara (2002) gangguan fisik adalah gangguan yang diderita oleh karyawan adapun gangguan fisik yang dimaksud antara lain : kerusakan pada alat indera, stamina yang mana gangguan ini disebbkkan oleh lingkungan kerja yang kurang baik .

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu :

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Adnyani (2008) dengan judul “Membina Semangat Karyawan Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan”. Dengan tujuan penelitiannya untuk mengetahui sejauh mana semangat kerja mempengaruhi tingkat produktifitas kerja karyawan. Pada penelitian ini menggunakan variabel terikatnya adalah semangat kerja dengan hasil yang didapat adalah semangat kerja dapat mempengaruhi produktifitas dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya.
- b. Penelitian yang dilakukan Lestari,dkk (2007) dengan judul “Hubungan K3 dengan Produktifitas Kerja Karyawan (Studi Kasus: Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung mas. Bogor)”. Dengan tujuan penelitiannya untuk menjelaskan apakah K3 berpengaruh terhadap produktifitas karyawan. Pada penelitian ini menggunakan variabel K3 dan produktifitas kerja. Dengan hasil penelitian yang didapat adalah bahwa semua factor K3 memiliki hubungan positif dan sangat nyata dengan produktifitas karyawan,semakin baik penerapan K3 maka semakin baik produktifitas kerja karyawannya.
- c. Ahmad (2000). Dengan judul penelitian “Upaya mengurangi Kecelakaan di Unit-Unit kerja melalui Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja”. Hasil penelitian ini adalah dengan menggunakan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja mengurangi kecelakaan yang terjadi di unit kerja.
- d. Neil,at al (2010). Dengan judul penelitian “*The Impact of Organizational Climate and Individual behavior*”. Penelitian ini adalah penelitian kausatif.

Dengan hasil penelitian perlindungan keselamatan kerja mempengaruhi tingkat motivasi dan perilaku individu.

- e. Darmawan (2007). Dengan judul penelitian “Variabel Semangat Kerja dan Indikator Pengukurannya”. Penelitian ini menggunakan variabel semangat kerja serta indikasi semangat kerja dan cara pengukuran semangat kerja. Dengan kesimpulan naik dan turunnya semangat kerja dapat teridentifikasi lebih awal oleh pihak manajemen.
- f. Meilinda,dkk (2006). Dengan judul penelitian “Pengaruh Kondisi Kerja, Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian *Food And Beverage* Bukit Darma Golf Surabaya”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Dan hasil peneliian ini adalah variabel keselamatan kerja yang paling berpengaruh terhadap semangat kerja.

Table 2.1
Penelitian terdahulu

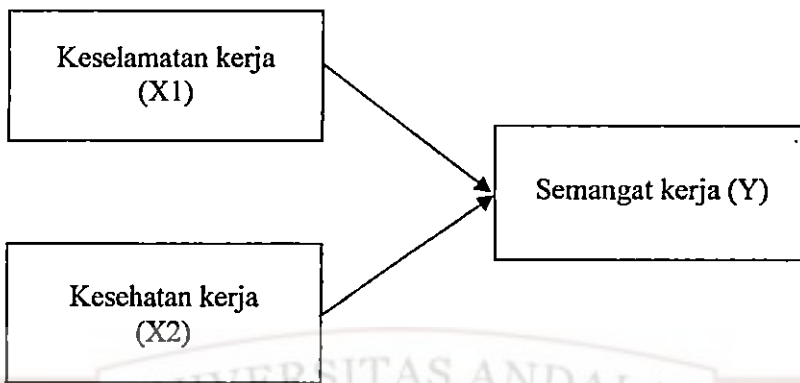
No	Nama Tahun	Judul	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Adnyani (2008)	<i>Membina Semangat Karyawan untuk mengungkapkan produktifitas kerja karyawan</i>	Mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap produktifitas kerja	Semangat kerja dapat mempengaruhi produktifitas	Tidak menggunakan variable keselamatan kerja
2	Trisyulianti, dkk (2007)	<i>Hubungan K3 dengan Produktifitas kerja Karyawan (studi kasus : Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor)</i>	Menjelaskan pengaruh K3 terhadap produktifitas	K3 mempunyai pengaruh positif terhadap produktifitas	Menggunakan variabel produktifitas
3	Neal,at al (2000)	<i>The Impact of Organizational Climate on safety climate and behavior</i>	Mengetahui keselamatan kerja berpengaruh terhadap tingkat motivasi dan prilaku	Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi dan prilaku	Menggunakan variabel motivasi dan prilaku
4	Nunez,at al (2010)	<i>Safety Capital : The management of Organizational knowledge on Occupational helath and safety</i>	Menganalisis konsep keselamatan dapat ditingkatkan	Konsep keselamatan meningkatkan system keselamatan manajemen	Menggunakan variabel operasional proses
5	Darmawan (2007)	Semangat Kerja dan Indikator pengukurannya	Untuk mengidentifikasi naik turunnya semangat kerja karyawan	Naik turunnya semangat kerja karyawan dapat diidentifikasi lebih awal karena ada pengukuran indicator semangat kerja	Menggunakan pengukuran semangat kerja
6	Meilinda, dkk (2006)	Pengaruh Kondisi Kerja, Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Food And Beverage Bukit Darma Golf Surabaya	Untuk mengetahui adanya pengaruh kondisi kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap semangat kerja karyawan	Hasil penelitian ini adalah variabel keselamatan kerja yang lebih berpengaruh terhadap semangat kerja	Menggunakan variabel kondisi kerja

2.5 Kerangka Konseptual

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

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

Selain keselamatan, faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan adalah kesehatan kerja. Kesehatan kerja karyawan yang baik akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Faktor ini akan dapat mempengaruhi semangat kerja yang ditimbulkan. Karyawan menginginkan adanya kepedulian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja mereka yang mendukung segala aktivitas mereka yang dapat meningkatkan semangat kerja. Hubungan antara keselamatan kerja, kesehatan kerja dan semangat kerja dapat digambarkan dalam kerangka konseptual berikut :



Gambar 2.1: Kerangka Konseptual.

Berdasarkan gambar kerangka konseptual diatas dapat dijelaskan bahwa variabel keselamatan kerja mempengaruhi semangat kerja, selain itu variabel kesehatan kerja juga mempengaruhi semangat kerja.

2.6 Hipotesis

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

- H1 : Diduga Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan PT.Semen Padang Bagian Produksi Indarung V
- H2 : Diduga Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan PT. Semen Padang Indarung

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Definisi penelitian adalah penyelidikan atau investigasi yang terkelola, sistematis, berdasarkan data, kritis, objektif, dan ilmiah terhadap suatu masalah spesifik yang dilakukan dengan tujuan menemukan jawaban atau solusi terkait. Penelitian ini termasuk penelitian *explanatori* yaitu suatu penelitian untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh suatu variabel dalam suatu situasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu penelitian yang sifatnya dapat dihitung jumlahnya dengan menggunakan metode statistik (Sugiyono, 2009).

3.2 Ruang Lingkup Penelitian

Lingkup bahasan yang diteliti adalah pembahasan mengenai keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang berpengaruh pada semangat kerja karyawan indikator – indikator yang ada pada variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang mempengaruhi semangat kerja karyawan itu sendiri. Dengan objek penelitian yaitu karyawan PT. Semen Padang bagian Produksi Indarung V.

3.3 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel secara langsung dari populasi.

3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Menurut Sekaran (2006) intinya populasi mengacu pada kelompok orang, kejadian, atau hal rumit yang ingin diteliti. Populasi merupakan kumpulan dari keseluruhan obyek yang akan diukur dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Semen Padang bagian Produksi Indarung V. Bagian Produksi ini sangat menanggung resiko tinggi dalam setiap pekerjaannya. Populasi penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan PT Semen Padang bagian Produksi Indarung V 119 orang karyawan.

Tabel 3.1 Rekapitulasi Jumlah Karyawan Yang Bekerja di PT. Semen Padang Bagian Produksi Indarung V

NO	UNIT DIVISI	JUMLAH KARYAWAN
1	Dept. Produksi V	1 orang
2	Biro. Produksi V	1 orang
3	Bid. Produksi Row Meal V	10 orang
4	Bid. Produksi Klinker V	8 orang
5	Bid. Produksi Semen V	6 orang
6	Biro. Pemeliharaan Mesin V	7 orang
7	Bid. Pemeliharaan Mesin Row Meal V	8 orang
8	Bid. Pemeliharaan Kiln & Coal Meal V	10 orang
9	Bid. Pemeliharaan Mesin Semen Meal V	6 orang
10	Biro. Pemeliharaan Listrik & Instrumen V	1 orang
11	Bid. PLI Row Meal & Semen Meal V	8 orang
12	Bid. PLI Kiln & Coal Meal V	15 orang
13	Biro. Tenaga	1 orang
14	Bid. Pembangkit Distribusi Tenaga Listrik	20 orang
15	Bid. Waste Heat Recovery Generator	7 orang
16	Bid. Instalasi Listrik Penerangan & AC	10 orang
	TOTAL	119 orang

Sumber Data : Dept. SDM PT.Semen Padang 2012

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2009), Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan pengambilannya harus mewakili populasi (representatif). Sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu 119 orang karyawan.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan cara sensus, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu 119 orang karyawan PT. Semen Padang bagian produksi Indarung V. Teknik pengambilan sampel ini dipakai dengan tujuan agar dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap tentang kondisi sebenarnya. Alasan lainnya kenapa metode ini digunakan yaitu jumlah populasi dianggap tidak terlalu banyak dan mudah dalam mengumpulkan datanya. Cara sensus ini biasanya dikenal dengan istilah *total sampling* atau *Complete Enumeration* yang digunakan jika jumlah populasi dari suatu penelitian tidak terlalu banyak (Prasetyo dan Jannah, 2005).

Hal ini menunjukkan bahwa responden yang digunakan dalam penelitian memenuhi syarat minimal pengambilan sampel sesuai untuk SEM adalah antara 100 – 200 sampel. Penggunaan sampel tersebut diharapkan hasil analisis data memberikan gambaran lebih valid tentang keadaan responden.

3.5 Variabel Penelitian & Operasional Variabel

1. Variabel penelitian

Dalam penelitian ini ada dua jenis variabel yang digunakan ,yaitu variabel independent dan variabel dependent. Keduanya dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) PT. Semen Padang bagian Produksi Indarung V adalah sebagai variabel bebas (independent).
- b. Semangat kerja (Y) PT. Semen Padang bagian Produksi Indarung V adalah sebagai variabel dependent.

2. Operasional Variabel

Untuk menghindari terjadinya pengertian yang berbeda dari variable yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dibuat suatu batasan atau definisi dari ke lima variabel tersebut adalah sebagai berikut.

a. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah suatu perasaan senang dan lega dalam melakukan suatu pekerjaan dengan kemauan untuk bekerja sama, kesetiaan, disiplin, minat yang tinggi dan memiliki rasa bangga terhadap organisasi yang terdapat pada setiap diri individu atau kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

Indikator semangat kerja dalam penelitian ini adalah (Adnyani,2008)

1. Presensi

2. Kedisiplinan

3. Inisiatif

b. Keselamatan Kerja

Suma,mur (1996) keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para

karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan, mempertimbangkan tujuan keselamatan kerja, teknik, dan peralatan yang digunakan, proses produk, dan perencanaan tempat kerja. Tujuan keselamatan kerja harus integral dengan bagian dari setiap manajemen dan pengawasan kerja pada perusahaan.

Indikator keselamatan kerja (Suma'mur,1996) antara lain :

1. Memakai pakaian yang aman
2. Memeriksa peralatan pelindung keselamatan kerja

c. Kesehatan Kerja

Suma'mur (1996) kesehatan kerja merujuk pada suatu 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 emosi atau gangguan fisik.

Indikator kesehatan kerja karyawan antara lain :

- a. Bebas dari rasa sakit (Suma'mur,1996)
- b. Bebas dari emosi (Mangkunegara,2002)
- c. Bebas dari gangguan fisik (mangkunegara,2002)

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Studi kepustakaan (*Desk Research*)

Penelitian ini dilakukan melalui perpustakaan atau buku-buku ilmiah yang menjadi panduan dan tulisan-tulisan dari berbagai jurnal yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

2. Pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah dilakukan dengan cara *field Research*, yaitu pengumpulan data-data primer dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Sifat pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan tertutup yang telah disediakan pilihan jawabannya. Penyebaran Kuesioner bertujuan untuk memperoleh informasi dari karyawan tentang pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT Semen Padang Bagian Produksi Indarung V. Alasan digunakan metode ini adalah:

- Menghemat waktu, tenaga, biaya baik bagi responden maupun bagi peneliti.
- Metode kuesioner berstruktur tidak memerlukan pemikiran yang rumit dari responden yang mengisi karena alternatif jawaban sudah tersedia.
- Dengan metode berstruktur akan diperoleh data kuantitatif obyektif dari responden.
- Item dari option yang telah disusun sedemikian rupa sehingga akan lebih memudahkan dan menggerakkan responden untuk menyatakan keadaan dirinya sesuai dengan kehendak peneliti sehingga lebih mudah dalam system scoring dan memungkinkan untuk mendapatkan informasi yang obyektif.

3.7 Instrumen Penelitian

Alat yang digunakan untuk pengumpulan data adalah kuesioner yang dibagikan kepada responden sebagai sampel. Isi kuisioner dibagi atas dua bagian, pertanyaan yang ada pada bagian pertama mengenai profil responden dan bagian kedua difokuskan kepada unsur-unsur dalam Keselamatan kerja dan Kesehatan Kerja serta kaitannya dengan Semangat kerja karyawan di PT Semen Padang Bagian Produksi Indarung V.

Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* adalah skala yang digunakan dalam kuesioner agar mempermudah responden dalam menjawab pertanyaan, kemudian responden menjawab pertanyaan sesuai dengan kode yang ada dalam kuesioner. Jawaban dari para responden yang tercantum dalam kuesioner bersifat tertutup dan dijamin kerahasiannya. Prosedur pengukuran sebagai berikut:

- Responden diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan umum yang akan dipergunakan sebagai dasar apakah responden masuk dalam kriteria atau tidak.
- Responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan yang diajukan peneliti atas dasar persepsi masing-masing responden. Jawaban terdiri dari lima pilihan, yakni:
 - o Selalu (SL)
 - o Sering (SR)
 - o Kadang-Kadang (KD)
 - o Jarang (JR)
 - o Tidak Pernah (TP).

- Pemberian nilai (*scoring*). Untuk jawaban Selalu (SL) diberikan nilai 5, dan seterusnya menurun sampai pada jawaban Tidak Pernah (TP) yang diberikan nilai 1, dengan rincian penilaian sebagai berikut:

a. Untuk variabel semangat kerja

Pernyataan	Skor	
	Positif	Negatif
Selalu	5	1
Sering	4	2
Kadang-kadang	3	3
Jarang	2	4
Tidak pernah	1	5

b. Untuk variabel keselamatan kerja

Pernyataan	Skor
	Positif
Selalu	5
Sering	4
Kadang-kadang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

c. Untuk variabel kesehatan kerja

Pernyataan	Skor
	Positif
Selalu	5
Sering	4
Kadang-kadang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

Table 3.2. Kisi-kisi kuesioner penelitian

No	Variabel	Indikator	Nomor Item	
			Positif	Negatif
1	Semangat Kerja (Y)	1) Presensi 2) Kedisiplinan 3) Inisiatif	1, 2, 3, 4, 6 7, 8, 9 10, 12	5 11
2	Keselamatan Kerja (X ₁)	1) Memakai pakaian yang aman. 2) Memeriksa peralatan pelindung keselamatan kerja	2, 3, 4, 8,9,12,13	1 5,6,7,10,11
3	Kesehatan Kerja (X ₂)	1) Bebas dari rasa sakit 2) Bebas dari emosi 3) Bebas dari gangguan fisik	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12,13	

3.8 Pengolahan Data

Data yang terkumpul selanjutnya diproses melalui PLS (*partial least squares*), dengan tahap-tahap :

- a. *Editing*, yaitu meneliti setiap kuesioner yang terkumpul agar data terisi lengkap, jelas, dan benar.
- b. *Coding*, yaitu pemberian kode dari setiap data yang terkumpul pada setiap pertanyaan di dalam kuesioner dengan tujuan memudahkan pengolahan data.

- c. *Data Inputing*, yaitu memasukan data ke dalam data editor pada program PLS.
- d. *Data Processing*, yaitu mengolah data pada program PLS, kemudian untuk melihat hasil analisis terhadap tindakan-tindakan yang diperlihatkan individu-individu dalam rangka bereaksi terhadap semangat kerja yang dirasakan karyawan yang datang dari dalam dirinya yang menyangkut keselamatan dan kesehatan kerja.

3.9 Metode Analisis Data

Pembahasan secara deskriptif dengan cara membandingkan antara teori dengan kenyataan yang ditemui pada objek penelitian, serta menginterpretasikan hasil pengolahan lewat tabel frekuensi guna mengetahui keadaan interval berdasarkan hasil penelitian lapangan. Untuk penilaian tingkat rata-rata jawaban responden ditentukan berdasarkan rentang skala atau Total Capaian Skor (TCS), Sugiyono (1999) . Rentang skala tersebut adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,80 : Sangat Jelek

1,80 – 2,60 : Jelek

2,60 – 3,40 : Cukup Baik

3,40 – 4,20 : Baik

4,20 – 5,00 : Sangat Baik

3.9.1 Uji Validitas

Analisa uji validitas dilakukan untuk mengetahui dan menguji apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur (Sekaran, 2006). Uji validitas ini diperoleh dengan menggunakan program *smartPLS* (Partial Least Square).

3.9.2 Uji Reliabilitas

Analisa uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda (Sekaran, 2006). Uji reliabilitas ini dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid. Rumus yang dipakai untuk menguji reliabilitas adalah *composite reliability* yang nilainya diatas 0.5, maka semua pertanyaan dinyatakan reliabel. Dengan demikian kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat disebarkan sebagai alat pengumpulan data yang layak.

3.10 Analisa Model Struktural/Uji Hipotesis

Analisa *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan program aplikasi *smartPLS* bertujuan untuk menguji model penelitian dan pengujian hipotesis penelitian ini. Hasil dari analisa ini akan mampu memberikan jawaban dari masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini. Selanjutnya akan diperoleh koefisien path sehingga dapat diketahui hubungan dan pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel dependennya.

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Perusahaan

PT. Semen Padang merupakan Perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara). Pabrik Semen tertua di Indonesia ini merupakan salah satu Industri Kimia di Sumatera Barat. Tepatnya pada tahun 1906 dua orang Ilmuwan Belanda yang bernama Ir. Carl Cristopher Lau dan Ir. Kominjberg menemukan deposit batu kapur di sekitar bukit Karang Putih dan Bukit Ngalau. Setelah diteliti ternyata batu kapur, dan disana terdapat pula batu silika dan tanah liat yang mana bahan-bahan tersebut semuanya merupakan bahan baku untuk membuat semen. Maka diajukan proposal untuk mendirikan pabrik semen. Proposal tersebut disetujui tanggal 18 Maret 1910.

Kemudian pabrik didirikan oleh dua orang ilmuwan Belanda tersebut dengan nama NV Nederlandsch Indische Portland Cement Maatschappij (NV NIPCM). Pabrik mulai berproduksi pada tahun 1913 dengan kapasitas 22.900 ton per tahun, dan pernah mencapai produksi sebesar 173.000 ton pada tahun 1939 yang merupakan produksi tertinggi pada waktu itu.

Ketika Jepang menguasai Indonesia tahun 1942 sampai dengan 1945, pabrik diambil alih oleh karyawan dan selanjutnya diserahkan kepada pemerintah RI dengan nama Kilang Semen Indarung. Pada Agresi militer I tahun 1948, pabrik dikuasai kembali oleh Belanda dan namanya diganti menjadi NV Padang Portland Cement Maatschppij (NV PPCM).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 50 tanggal 5 Juli 1958, tentang penentuan perusahaan perindustrian dan pertambangan milik Belanda dikenakan nasionalisasi, maka NV PPCM dinasionalisasikan dan selanjutnya ditangani oleh Badan Pengelola Perusahaan Industri dan Tambang (BAPPIT). Setelah tiga tahun dikelola oleh BAPPIT Pusat berdasarkan PP No. 135 tahun 1961, status perusahaan dirubah menjadi Perusahaan Negara (PN). Akhirnya pada tahun 1971 melalui PP No. 7 menetapkan status PT. Semen Padang menjadi PT. Persero dengan akta notaris No. 5 tanggal 4 Juli 1972.

Berdasarkan surat Menteri Keuangan RI No. 5-326/MK.016/1995, pemerintah melakukan konsolidasi atas tiga pabrik semen milik pemerintah yaitu PT. Semen Padang (PT. SP), PT. Semen Tonasa (PT. ST), PT. Semen Gresik (PT. SG), yang terealisasi pada tanggal 15 September 1995, sehingga PT. Semen Padang berada dibawah naungan PT. Semen Gresik Group sampai tanggal 31 Oktober 2001.

Namun semenjak tahun 1998 Pemerintah menginginkan Saham PT. Semen Gresik Group untuk dijual Pada Pihak asing (CEMEX) dengan dalih utang luar negeri banyak, sehingga Saham PT Semen Gresik Group perlu dijual untuk menutupi utang luar negeri Bangsa Indonesia. Namun PT. Semen Padang tidak menyetujuinya karena akan menimbulkan akibat yang kurang baik bagi masyarakat Sumatera Barat secara khusus dan Bangsa Indonesia melonjak.

Hal ini menyebabkan Bangsa Indonesia tidak mampu untuk membeli semen dengan harga yang terlalu tinggi, sehingga menimbulkan keinginan PT. Semen Padang untuk memisahkan diri (SPIN OFF) dari PT. Semen Gresik Group, karena tidak rela jika saham PT. Semen Padang dijual pada CEMEX.

Walaupun Spin Off tidak pernah digubris oleh Pemerintah Pusat yang selalu mengulur-ulur waktu menanggapi aspirasi masyarakat Sumatera Barat, tetapi berkat usaha dan do'a masyarakat Sumatera Barat dan para karyawan PT. Semen Padang dari tahun 1998 tersebut tidak sia-sia. Walaupun Spin Off terlaksana secara sepihak dari Pemerintah Daerah, namun hal tersebut telah menyebabkan dikeluarkannya Maklumat Pemerintah atas nama masyarakat Sumatera Barat yang berlaku tanggal 1 November 2001, sampai Spin Off benar-benar terlaksana dan disetujui Pemerintah Pusat.

4.2 Visi, Misi, Sasaran dan Strategi Perusahaan

Visi Perusahaan

“Menjadi Industri Semen yang andal, unggul dan berwawasan lingkungan.”

Misi Perusahaan

- a. Meningkatkan nilai perusahaan bagi stakeholder, bertumbuh dan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan
- b. Mengembangkan industri berwawasan lingkungan.
- c. Mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten professional.

Sasaran Perusahaan

- a. Meningkatkan kemampuan di bidang jasa keteknikan dari subkontraktor menjadi kontraktor utama.
- b. Meningkatkan kemampuan anak perusahaan & lembaga penunjang.
- c. Meningkatkan manajemen lingkungan sehingga meningkatkan citra perusahaan.

Strategi Perusahaan

- a. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- b. Melakukan diversifikasi/diferensiasi (produk dan technical service)
- c. Memantapkan pelaksanaan manajemen partisipatif dan sistem informasi dan pengawasan.
- d. Melakukan upaya secara bertahap untuk mengurangi ketergantungan dari pihak luar atas beberapa sumber daya penting.
- e. Membangun jaringan distribusi global dan meningkatkan penggunaan jaringan mitra strategis serta meningkatkan mitra sinergi praktek magang keahlian
- f. Melakukan upaya untuk meningkatkan kemampuan dan aktivitas di bidang rancang, bangun perekayasaan dan menufakturing peralatan pabrik semen.
- g. Menjaga keselarasan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi yang terkait dan masyarakat sekitarnya.
- h. Melakukan usaha peningkatan peran lembaga penunjang dan anak perusahaan serta menumbuh kembangkan PT. Semen Padang Group yang tangguh.

4.3 Karakteristik Responden

Kuesioner ini disebarakan kepada Karyawan PT Semen Padang Bagian Produksi Indarung V.

4.3.1 Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Usia

Kelompok usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 30 tahun	42	35.3
30 – 50 tahun	72	60.5
> 50 tahun	5	4.2
Total	119	100

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan menggunakan SPSS

Dari hasil kuesioner yang telah disebarkan terlihat bahwa lebih dari setengah responden yang bekerja di PT. Semen Padang Bagian Produksi Indarung V yakni pada usia 30 – 50 tahun. Sedangkan lebihnya adalah responden yang berumur kurang dari 30 tahun.

4.3.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	118	99.2
Perempuan	1	.8
Total	119	100

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan menggunakan SPSS

Dari tabel 4.1 terlihat bahwa responden laki-laki lebih mendominasi dibandingkan dengan responden perempuan. Ini dilihat dari survey lapangan pekerja di pabrik pada umumnya adalah laki-laki karena tingkat kesulitan kerjanya lebih tinggi.

4.3.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMU	63	52.9
Sarjana	36	30.3
Lainnya	20	16.8
Total	119	100

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan menggunakan SPSS

Dari data responden pada tabel 4.3 maka dapat dilihat bahwa lebih dari setengah jumlah responden yakni sebesar 52.9% berpendidikan terakhir SMU, diikuti sebanyak 30.3% berpendidikan terakhir Sarjana. Dan lainnya seperti D3 sebesar 16.8%. Ini menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di pabrik adalah tamatan SMU.

4.3.4 Responden berdasarkan Masa Kerja

Dilihat dari segi masa kerja responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 5 tahun	46	38.7
5- 10 tahun	14	11.8
> 10 tahun	59	49.6
Total	119	100

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan menggunakan SPSS

Dari table 4.4 diatas bahwa yang bekerja lebih dari 10 tahun yang mendominasi bekerja di pabrik yakni sebesar 49.6%. ini dikarenakan di Pabrik

tidak menganut sistem pensiun dini, selama karyawannya masih berstamina yang tinggi maka karyawan tersebut akan terus dipekerjakan di Pabrik.

4.3.5 Responden Berdasarkan Unit Divisi

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Unit Divisi

Unit Divisi	Frekuensi	Persentase (%)
Pemeliharaan Mesin V	27	22.7
PM. Cement Meal V	10	8.4
PM. Kiln & Coal Meal V	18	15.1
Pem.List & Inst Coal Meal V	15	12.6
PM. Row Meal V	47	39.5
Lainnya		
Total	110	100

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan menggunakan SPSS

Berdasarkan table 4.5 diatas dapat dilihat bahwa jumlah persentase karyawan yang mendominasi adalah pada unit divisi Pemeliharaan Mesin V sebanyak 22.7%. disusul karyawan yang bekerja pada unit divisi PM. Kiln & Coal Meal 15.1%, Pem. List & Inst Coal Meal V 12.6%, Divisi Produksi Cement Meal sebanyak 8.4% dan lainnya 39,5% seperti Produksi Row Meal V, Produksi Klinker V, Produksi Semen V, WHRG, dan ILP & AC. Ini menjelaskan bahwa karyawan sangat dibutuhkan pada Divisi Pemeliharaan Mesin di Indarung V.

4.4 Deskripsi Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Semangat Kerja

Pada bagian berikut ini akan dijelaskan hasil penelitian pengaruh mengenai pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap semangat kerja pada karyawan PT.Semen Padang Bagian Produksi Indarung V. Selanjutnya

akan dijelaskan berdasarkan tiap-tiap indikator pertanyaan pada kuesioner sebagai berikut :

4.4.1 Keselamatan Kerja

Merupakan variabel yang merujuk kepada keselamatan kerja yang terdiri dari dua indikator yaitu memakai pakaian yang aman dan memeriksa peralatan pelindung keselamatan kerja yang mana memiliki item-item indikator seperti pemakaian pakaian dan peralatan kerja yang nyaman dan aman, keleluasaan bergerak ketika memakai pakaian kerja, memperhatikan keadaan rambut dan barang-barang berbahaya disimpan dengan baik, menjaga kebersihan diri, memeriksa perlengkapan kerja, tidak memakai peralatan kerja yang tidak layak, pemberian petunjuk dalam penggunaan peralatan kerja, pemasangan rambu-rambu atau tanda peringatan, memahami peraturan tentang keselamatan kerja, penyediaan tim pengawas yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Berikut ukuran pada keselamatan kerja yang telah diuji pada 119 responden, yaitu :

Tabel 4.6
Indikator variabel Keselamatan kerja

INDIKATOR	KODE	SL		SR		KD		JR		TP		MEAN	Ket
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Memakai Pakaian yang aman *ketika memakai pakaian kerja merasa nyaman & aman	B1	76	63.39	26	21.8	12	10.1	3	2.5	2	1.7	4.5	Baik
*merasa leluasa bergerak ketika memakai pakaian kerja	B2	70	58.8	39	32.8	6	5	2	1.7	2	1.7	4.62	Sgt baik
*barang berbahaya disimpan dengan baik	B3	69	58	34	28.6	14	11.8	2	1.7	0	0	4.44	Sgt baik
*mencuci tangan ketika meme gang benda kotor	B4	77	64.7	24	20.2	3	10.9	4	3.4	1	0.8	4.68	Sgt baik
Mean												4.56	sgt baik
Memeriksa Peralatan Pelindu ng keselamatan kerja													
*memeriksa perlengkapan kerja sebelum bekerja	B5	74	62.2	29	24.4	11	9.2	5	4.2	0	0	4.47	Sgt baik
*tidak memakai peralatan kerja yang tidak layak	B6	58	48.7	39	32.8	13	10.9	6	5	3	2.5	4.24	Sgt baik
*perusahaan memberikan petun juk tentang peralatan kerja	B7	62	52.1	35	29.4	18	15.1	3	2.5	1	0.8	4.24	Sgt baik
*perusahan memberikan rambu peringatan yang mudah dilihat	B8	53	44.5	47	39.5	16	13.4	2	1.7	1	0.8	4.09	Baik
*memahami peraturan tentang keselamatan kerja	B9	68	57.1	39	32.8	11	9.2	1	0.8	0	0	4.47	Sgt baik
*perusahaan menyediakan tim pengawas keselamatan kerja	B10	58	48.7	29	24.4	23	19.3	8	6.7	1	0.8	3.68	Baik
Mean												4.19	Baik
Mean akhir												4.37	Sgt baik

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan menggunakan SPSS

Pada tabel 4.6 diatas menjelaskan mengenai 10 indikator dalam variabel keselamatan kerja. Dapat disimpulkan bahwa PT. Semen Padang Bagian produksi Indarung V sudah me jaga keselamatan kerja karyawannya. Ini terlihat dari rata-rata keseluruhan variabelnya sebesar 4.37 ini artinya sangat baik. Hal ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi. Pada pencapaian mean per indikator sebesar

4.56 yang merupakan indikator dari memakai pakaian yang aman artinya karyawan sudah sangat baik menciptakan kenyamanan dan rasa aman pada saat memakai pakaian kerja dan ini perlu diperhatikan oleh pihak PT. Semen Padang Bagian produksi Indarung V

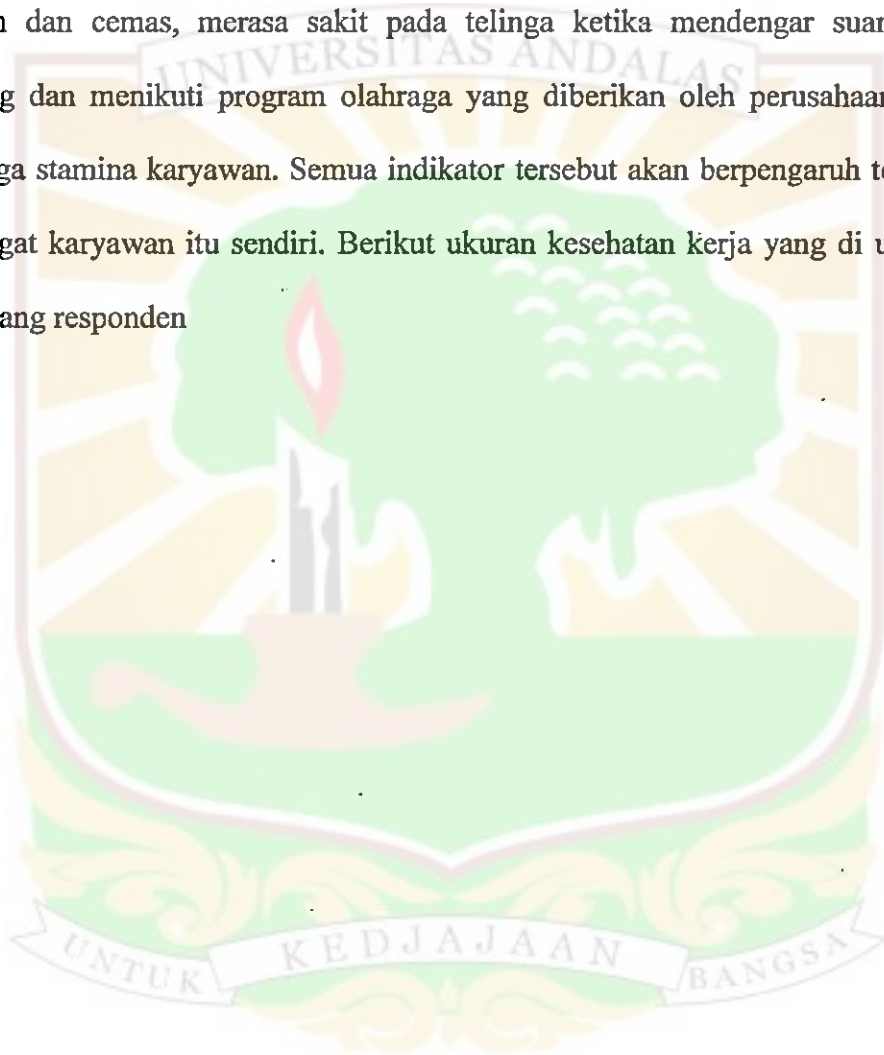
Pada indikator memeriksa peralatan pelindung keselamatan kerja pencapaian meannya sebesar 4.19 ini berarti karyawan sudah baik memperhatikan peralatan kerja setiap ia melaksanakan pekerjaanya dan ini perlu diperhatikan oleh pihak PT. Semen Padang Bagian produksi Indarung V

Jika dilihat dari masing-masing indikator keselamatan kerja yang terdiri dari dua indikator, maka untuk indikator memakai pakaian kerja yang aman dengan kode B4 (mencuci tangan ketika memegang benda kotor) berada pada mean 4.68 dengan pencapaian mean per indikatornya 4.56 yang merupakan skor tertinggi dari indikator yang lain artinya karyawan sudah baik memperhatikan kebersihan dan menciptakan kenyamanan dan rasa aman ketika bekerja di PT. Semen Padang Bagian produksi Indarung V

Dari ke dua indikator tersebut yang memiliki skor terendah adalah memeriksa peralatan pelindung keselamatan dengan kode B10 (perusahaan menyediakan tim pengawas keselamatan kerja) sebesar 3.68 dengan pencapaian mean perindikatornya 4.19. Artinya pihak PT. Semen Padang Bagian produksi Indarung V sudah baik dalam penyediaan tim pengawas keselamatan. Dan ini perlu ditingkatkan lagi agar karyawan merasa aman bekerja dan semangat karyawan menjadi tinggi.

4.4.2 Kesehatan kerja

Merupakan variabel yang merujuk pada kesehatan karyawan yang terdiri dari 3 indikator yaitu bebas dari rasa sakit, bebas dari emosi, dan bebas dari gangguan fisik. Yang mana ketiga indikator ini masing-masing mempunyai item-item yang mendukung indikator ini seperti panasnya ruangan pabrik, merasa gelisah dan cemas, merasa sakit pada telinga ketika mendengar suara yang nyaring dan mengikuti program olahraga yang diberikan oleh perusahaan untuk menjaga stamina karyawan. Semua indikator tersebut akan berpengaruh terhadap semangat karyawan itu sendiri. Berikut ukuran kesehatan kerja yang di uji pada 119 orang responden



Tabel 4.7
Indikator variabel Kesehatan kerja

No	INDIKATOR	KODE	SL		SR		KD		JR		TP		MEAN	Ke
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Bebas dari rasa sakit													
	*Panas ruang pabrik menyulitkan bekerja®	C1	19	16	30	25.2	51	42.9	10	8.4	9	7.6	3.12	ckp baik
	*Udara yang masuk dalam ruang sudah terjaga dengan baik	C2	26	21.8	43	36.1	38	31.9	9	7.6	3	2.5	3.03	ckp baik
	*Perusahaan membersihkan ruang kerja setiap pagi	C3	37	31.1	29	24.4	29	24.4	5	4.2	19	16	2.79	ckp baik
	*Merasa aman bekerja diruang kerja yang bersih	C4	58	48.7	27	22.7	23	19.3	7	5.9	4	3.4	3.52	baik
	Mean												3.115	ckp baik
2	Bebas dari emosi													
	*Mearasa gelisah dan cemas bila mendapat ancaman rekan kerja ®	C5	13	10.9	23	19.3	28	23.5	25	21	30	25.2	2.15	jelek
	*Merasa gelisah dan cemas bila mendapat ancaman pihak luar®	C6	11	9.2	14	11.8	36	30.3	27	22.7	31	26.1	2.21	jelek
	*Merasa ragu&depresi ketika melihat rekan kecelakaan®	C7	7	5.9	17	14.3	57	47.9	20	16.8	18	15.1	2.76	ckp baik
	*merasa lemas dan malas bila terjadi kesalahan	C8	9	7.6	18	15.1	50	42	29	24.4	13	10.9	2.52	jelek
	Mean												2.41	jelek
3	Bebas dari gangguan fisik													
	*Telinga sakit mendengar suara yang nyaring ditempat kerja®	C10	15	12.6	25	21	43	36.1	23	19.3	13	10.9	2.79	ckp baik
	*Sering salah urat bila mengangkat barang berat®	C11	9	7.6	22	18.5	46	38.7	30	25.2	12	10.1	2.61	ckp baik
	*Pemberian vitamin oleh Perusahaan	C12	11	9.2	12	10.1	13	10.9	15	12.6	68	57.1	1.15	sgt jelek
	*Mengikuti program olahraga	C13	22	18.5	17	14.3	27	22.7	19	16	34	28.6	1.85	Jelek
	Mean													2.1
	Mean akhir												2.54	Jelek

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan menggunakan SPSS

Tabel 4.8
Indikator variabel Semangat kerja

INDIKATOR	KODE	SL		SR		KD		JR		TP		MEAN	Ket
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Presensi													
*Mengisi daftar hadir saat masuk kerja	A1	99	83.2	10	8.4	5	4.2	1	0.8	4	3.4	4.65	Sgt baik
*memberikan kabar kepada pemimpin bila berhalangan	A2	86	72.3	25	18.5	6	5	2	1.7	0	0	4.85	Sgt baik
*Berada dilokasi kerja selama jam kerja	A3	88	73.9	22	18.5	8	6.7	1	0.8	0	0	4.68	Sgt baik
*Memperhatikan keterlambatan bkerja	A4	83	69.7	26	21.8	6	5	4	3.4	0	0	4.74	Sgt baik
*Datang tidak sesuai jam kerja®	A5	18	15.1	7	5.9	10	8.4	18	15.1	66	55.5	4.29	Sgt baik
*Pulang sesuai jam kerja	A6	83	69.7	18	15.1	10	8.4	7	5.9	1	0.8	4.24	Sgt baik
Mean												4.575	Sgt baik
Kedisiplinan													
*Meminta izin pimpinan ketika meninggalkan pekerjaan	A7	76	63.9	24	20.2	13	10.9	4	3.4	2	1.7	4.38	Sgt baik
*Melakukan tugas sesuai prosedur yang berlaku	A8	74	62.2	3	26.9	9	7.6	4	3.4	0	0	4.71	Sgt baik
*Melakukan pekerjaan sesuai Rencana	A9	56	47.1	43	36.1	13	10.9	7	5.9	0	0	4.53	Sgt baik
Mean												4.54	Sgt baik
Inisiatif													
*Menjadi contoh yang baik bagi karyawan lain	A10	62	52.1	37	31.1	17	14.3	3	2.5	0	0	4.38	Sgt baik
*Tidak mengemukakan ide untuk memecahkan masalah®	A11	10	8.4	17	14.3	22	18.5	30	25.2	40	33.6	3.44	Baik
*Mempunyai inisiatif dan kreatifitas	A12	61	51.3	30	25.2	19	16	6	5	3	2.5	4.03	Baik
Mean												3.95	Baik
Mean akhir												4.355	Sgt baik

Sumber : Diolah dari kuesioner dengan menggunakan SPSS

Pada tabel 4.8 terlihat mean secara keseluruhan sebesar 4.355 menunjukkan semangat kerja karyawan PT. Semen Padang Bagian Produksi Indarung V sudah sangat baik. Pada indikator presensi yang mempunyai enam item indikator semangat karyawan pada kode A2 (memberikan kabar pemimpin bila berhalangan) dengan mean 4.85 dan pencapaian mean perindikator sebesar 4.24 yang merupakan skor tertinggi dari indikator yang lainnya. Ini berarti karyawan sudah mempunyai semangat tinggi.

Pada indikator kedisiplinan dengan kode A8 (melakukan tugas sesuai prosedur yang berlaku) mempunyai mean sebesar 4.71 dengan pencapaian mean perindikator 4.54 yang menunjukkan kesadaran karyawan akan kedisiplinan karyawan sangat tinggi. Ini harus dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi. Dan pada indikator inisiatif dengan mean 3.95 yang merupakan skor terendah dari ketiga indikator sudah dikatakan baik dan perlu ditingkatkan lagi. Jadi dapat disimpulkan dari ketiga indikator menunjukkan semangat karyawan sudah baik, dan perusahaan agar dapat menjaga semangat karyawan tersebut agar tidak menurun.

4.5 Analisis Data

Penelitian ini menggunakan prosedur standar *smartPLS* untuk menganalisis data. PLS dikembangkan oleh Wold (1985) sebagai metode umum untuk mengestimasi *path model* yang menggunakan konstruk laten dengan multiple indikator. Penganalisaan data ini terdiri dari dua langkah. Langkah pertama, model pengukuran yang menguji *reliabilitas* dan *validitas*. Sedangkan langkah kedua lagi untuk menguji hipotesis.

Sebelum diolah dengan *smartPLS* data di pindahkan dalam format excel dan dipindahkan lagi dalam format *notepad*. Data-data yang dipindahkan dalam bentuk *notepad* tersebut tidak boleh ada data yang kosong atau kesalahan data. Lalu data baru bisa diolah dengan *SmartPLS*.

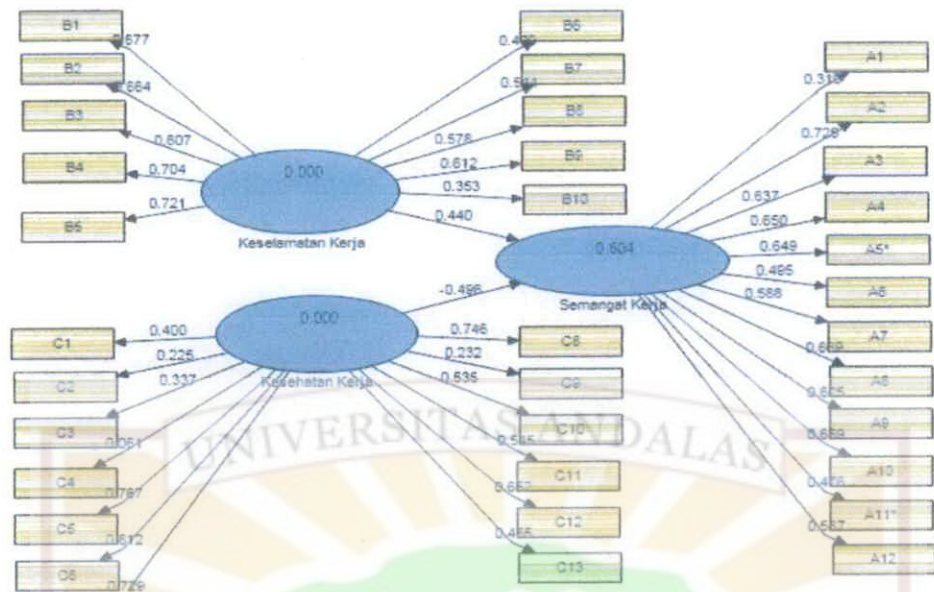
4.5.1. Model Measurement

Untuk menilai *model measurement* atau *outer model* harus dibedakan antara indikator *refleksif* dan indikator *formatif*. Penelitian ini menggunakan konstruk indikator *refleksif*. Konstruk dengan indikator *refleksif* ini dievaluasi dengan menggunakan *convergent validity* (besarnya *loading factor* untuk masing-masing konstruk) dan *discriminant validity*.

a. Uji Validitas

Untuk uji validitas ini, dengan indikator *refleksif* dapat dilihat dari korelasi antara skor item/indikator dengan skor konstraknya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0.70. Namun, untuk *loading* 0.50 sampai 0.60 masih dapat diterima dengan melihat hasil output korelasi antara indikator dengan konstraknya. Pada penelitian ini, peneliti mengambil nilai *loading* 0.50 sebagai standar nilai uji validitas.

Pada awal menguji validitas, ada beberapa data yang tidak valid karena nilai *loadingnya* kurang dari 0.50. Seperti yang terlihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4.1 Model Awal Hubungan Variabel

Ada beberapa indikator yang tidak memenuhi kriteria (kurang dari 0.50), yaitu :

- Keselamatan Kerja

Yaitu indikator B6 (karyawan tidak akan memakai peralatan kerja yang tidak layak digunakan) dan B10 (perusahaan menyediakan tim untuk mengawasi keselamatan kerja)

- Kesehatan Kerja

Indikator yang tidak memenuhi criteria pada variabel ini adalah C1 (panasnya ruangan pabrik menyulitkan karyawan saat bekerja), C2 (udara yang masuk dalam ruangan kerja karyawan telah terjaga dengan baik), C3 (perusahaan membersihkan ruangan kerja karyawan setiap pagi), C4 (karyawan merasa aman bekerja diruangan yang telah dijaga kebersihannya oleh perusahaan), C9 (perusahaan menyediakan tenaga psikiater untuk

konsultasi psikologi karyawan), dan C13 (karyawan mengikuti program olahraga yang diadakan perusahaan untuk menjaga stamina dan kebugaran).

- Semangat Kerja

Indikator yang tidak memenuhi kriteria pada variabel ini adalah A1 (karyawan mengisi daftar hadir pada saat masuk kerja), A6 (karyawan pulang sesuai jam kerja), dan A11 (karyawan tidak mengemukakan ide-ide untuk memecahkan persoalan dalam pekerjaan).

Semua indikator diatas didrop dari analisis karena memiliki nilai *convergent validity* rendah. Kemudian setelah di drop, model kembali di run sehingga di dapatlah hasil baru dimana nilai *loading* indikator variabelnya telah lebih dari 050. Artinya, data sudah bisa dikatakan valid.

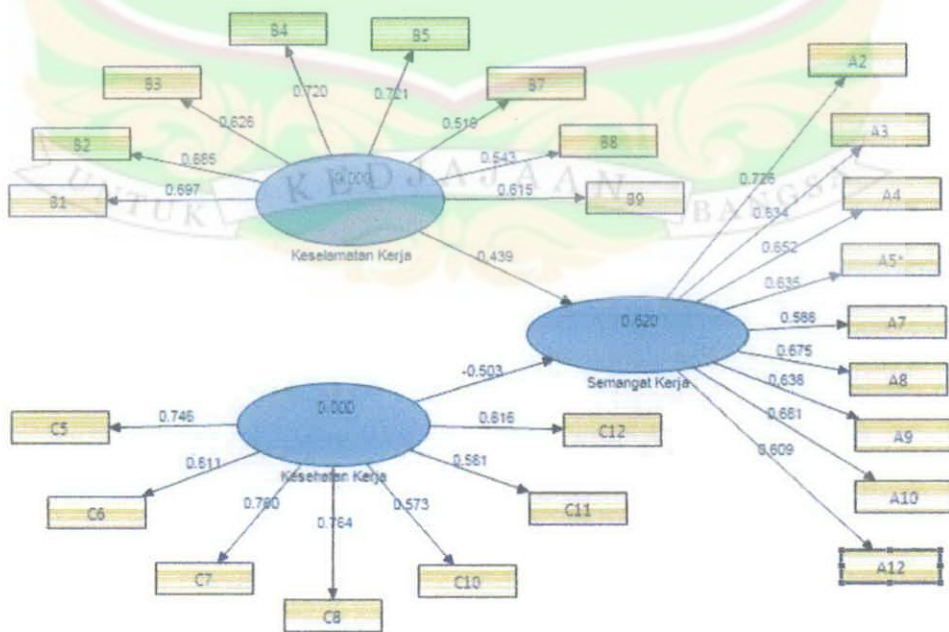
Tabel 4.9 Cross Loadings Awal

	Kesehatan Kerja	Keselamatan Kerja	Semangat Kerja
A1	-0.228445	0.208280	0.309872
A10	-0.457924	0.594610	0.659354
A11	-0.225921	0.276100	0.476498
A12	-0.324288	0.459977	0.586755
A2	-0.529001	0.516691	0.725238
A3	-0.451172	0.225531	0.637217
A4	-0.417746	0.300103	0.649644
A5	-0.417746	0.433877	0.649014
A6	-0.259606	0.195258	0.494998
A7	-0.456017	0.189302	0.587644
A8	-0.406507	0.423179	0.669229
A9	-0.390950	0.425833	0.625224
B1	-0.178681	0.677187	0.446470
B10	-0.009034	0.352711	0.201385
B2	-0.237822	0.664367	0.446470
B3	-0.130028	0.607029	0.331656
B4	-0.440050	0.721187	0.432671
B5	-0.257309	0.704125	0.530915

	Kesehatan Kerja	Keselamatan Kerja	Semangat Kerja
B6	-0.128370	0.409461	0.184300
B7	-0.262476	0.544320	0.290177
B8	-0.094283	0.578219	0.238236
B9	-0.299101	0.612410	0.424640
C1	0.400236	-0.240154	-0.249812
C10	0.535333	-0.275444	-0.374243
C11	0.545369	-0.350548	-0.399220
C12	0.652090	-0.244001	-0.450856
C13	0.455072	0.016677	-0.151309
C2	0.225415	0.150742	-0.092618
C3	0.336796	-0.022345	-0.151013
C4	0.061202	0.077168	0.061304
C5	0.766806	-0.259925	-0.459829
C6	0.811925	-0.291653	-0.568526
C7	0.728900	-0.207590	-0.518766
C8	0.745708	-0.327944	-0.483751
C9	0.231953	0.125555	-0.058927

Sumber: Hasil dari pengolahan dengan SmartPLS

Dari tabel Cross Loading Awal di atas terlihat bahwa beberapa indikator pada variabel-variabel yang diuji memiliki nilai yang kurang dari 0.50 sehingga indikator-indikator tersebut harus di drop agar semua nilai indicator lebih dari 0.50. setelah mendrop indikator variabel yang nilainya kurang dari 0.50, didapatkan nilai loading akhir yang semua variabelnya telah bernilai di atas 0.50 seperti yang terlihat pada gambar hasil output smartPLS di bawah ini:



Gambar 4.2 Model Akhir Hubungan Variabel

Sekarang hasilnya telah memenuhi *convergent validity* karena semua *loading factor* berada di atas 0.50. Indikator *discriminant validity* dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstruknya, berikut ini output SmartPLS:

Tabel 4.10 Cross Loadings Akhir

	Kesehatan Kerja	Keselamatan Kerja	Semangat Kerja
A10	-0.476228	0.591556	0.680631
A12	-0.356709	0.444662	0.608673
A2	-0.520253	0.520283	0.726441
A3	-0.453515	0.232158	0.634179
A4	-0.425754	0.297971	0.652316
A5	-0.425754	0.444617	0.635126
A7	-0.475424	0.200849	0.588403
A8	-0.398054	0.435260	0.675298
A9	-0.374100	0.441481	0.638496
B1	-0.188185	0.697357	0.462289
B2	-0.220644	0.684895	0.451297
B3	-0.149701	0.626057	0.346702
B4	-0.434660	0.719632	0.524328
B5	-0.268376	0.721318	0.430001
B7	-0.277876	0.518557	0.295109
B8	-0.144336	0.542704	0.237074
B9	-0.298462	0.614997	0.437048
C10	0.573304	-0.266878	-0.375657
C11	0.580981	-0.320356	0.409519
C12	0.616445	-0.253353	-0.456245
C5	0.746355	-0.280511	-0.462168
C6	0.810568	-0.299037	-0.573550
C7	0.760432	-0.205765	-0.504365
C8	0.764116	-0.330469	-0.498915

Sumber: Hasil dari pengolahan dengan SmartPLS

Cross loadings berguna untuk menilai apakah konstruk memiliki *discriminant validity* yang memadai, yaitu dengan cara membandingkan korelasi indikator suatu konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Jika korelasi indikator konstruk memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator

tersebut terhadap konstruk lain, maka dikatakan konstruk memiliki *diskriminan validitas* yang tinggi.

Dari tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa indikator masing-masing konstruk memberikan nilai *convergent validity* yang tinggi semua di atas 0.50. Begitu juga dengan nilai cross loading menunjukkan diskriminan validity yang baik.

Indikator Variabel	Loading awal	AVE Awal	Loading Akhir	AVE Akhir
Semangat Kerja :				
Beri kabar kalau berhalangan hadir (A2)	0.725238	0.30253	0.726441	0.488917
Selalu berada dilokasi kerja (A3)	0.637217		0.634179	
Memperhatikan ketertiban dan kehadiran (A4)	0.649644		0.652316	
Datang Tidak sesuai jam kerja (A5)	0.649014		0.635126	
Minta izin kalau meninggalkan peerjaan (A7)	0.587644		0.588403	
Melakukan tugas sesuai prosedur (A8)	0.669229		0.675298	
Melakukan pekerjn sesuai rencana (A9)	0.625224		0.638496	
Menjadi contoh yang baik (A10)	0.659354		0.680631	
Mempunyai inisiatif dan kreatifitas (A12)	0.586775		0.608673	
Keselamatan Kerja :				
Merasa nyaman dan aman ketika memakai pakaian (B1)	0.677187	0.358208	0.697357	0.415894
Merasa leluasa bergerak (B2)	0.664367		0.684895	
Kedadaan rambut dan barang berbahaya telah disimpan (B2)	0.607029		0.626057	
Mencuci tangan ketika memegang yang kotor (B4)	0.704125		0.719632	
Memeriksa perlengkapan kerja (B5)	0.721187		0.721318	
Perusahaan memberi petunjuk tentang peralatan (B7)	0.54432		0.518557	
Perusahaan memasang rambu-rambu (B8)	0.578219		0.542704	
Memahami peraturan tentang keselamatan kerja (B9)	0.61241		0.614997	
Kesehatan Kerja :				
Merasa gelisah dan cemas dapat ancaman dari rekan (C5)	0.766806	0.358874	0.746355	0.422496
Merasa gelisah dan cemas dapat ancaman dari luar (C6)	0.811925		0.810568	
Ragu-ragu dan depresi melihat kecelakaan (C7)	0.789		0.760432	
Merasa lemas dan cemas bila terjadi kesalahan (C8)	0.745708		0.764116	
Telinga sakit mendengar suara nyaring (C10)	0.535333		0.573304	
Sering salah urat (C11)	0.545369		0.580981	
Diberikan Vitamin (C12)	0.65209		0.616445	

Tabel 4.11 Loading And Average Variance Construct (AVE)

Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan membandingkan *Square Root of Average (AVE)* untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Model mempunyai *discriminant validity* yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari pada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model seperti tabel 4.12 berikut ini :

Tabel 4.12 Correlation Matrix of Latent Variables (Square root of AVE in diagonal)

	Kesehatan Kerja	Keselamatan Kerja	Semangat Kerja
Kesehatan Kerja	0.699226		
keselamatan Kerja	-0.397051	0.644899	
Semangat Kerja	-0.67806	0.638252	0.64997

Ket : Diagonal adalah hasil dari akar AVE

Sumber: Hasil dari pengolahan dengan SmartPLS

Jika nilai akar AVE lebih tinggi dari korelasi antar konstruk yang lain, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki tingkat validitas yang baik. Jadi, masing-masing konstruk memiliki validitas yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai akar AVE yang lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi antar konstruk lain.

b. Uji Reability

Uji reliability dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Hasil *composite reliability* akan

menunjukkan nilai yang memuaskan jika di atas 0,50 . Berikut adalah *composite reliability* pada output :

Tabel 4.13
Composite Realibility

	Composite Reability
Kesehatan Kerja	0.868090
Keselamatan Kerja	0.848989
Semangat Kerja	0.867741

Sumber : Hasil dari pengolahan dengan SmartPLS

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk adalah di atas 0,50 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria (*reliable*).

4.5.2 Pengujian Model Struktural

Setelah model diestimasi dan memenuhi kriteria *outer model*, berikutnya dilakukan pengujian model struktural (*inner model*) . Berikut adalah R-Square pada konstruk :

Tabel 4.14 R-Square

	R Square
Kesehatan Kerja	
Keselamatan Kerja	
Semangat Kerja	0.620170

Sumber: Hasil dari pengolahan dengan SmartPLS

Tabel di atas memberikan nilai 0.620170 untuk konstruk semangat kerja yang berarti keselamatan kerja dan kesehatan kerja mampu menjelaskan varians

semangat kerja sebesar 62,017 %, selebihnya (37,983%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Semakin tinggi nilai R-square maka semakin besar kemampuan variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen. Pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15
Uji Hipotesis

	T-Statistic	Sig. Level
Kesehatan Kerja -> Semangat Kerja	7.431077	Signifikan
Keselamatan Kerja -> Semangat Kerja	5.330660	Signifikan

Sumber: Hasil dari pengolahan dengan SmartPLS

Uji hubungan antar konstruk menunjukkan bahwa konstruk kesehatan kerja terhadap semangat kerja dan semangat kerja pada keselamatan kerja berpengaruh signifikan pada 0.1 dengan T hitung lebih besar dari T tabel ($T_{hitung} > T_{tabel}$ 1,6).

4.6 Pembahasan

Penelitian ini menguji pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap semangat kerja pada karyawan PT.Semen Padang yang bekerja pada bagian produksi Indarung V.

Hipotesis 1 diterima karena $T_{hitung} (7.431077) > T_{table} 1.6$, hal ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi kesadaran karyawan dan perusahaan terhadap keselamatan kerja maka akan semakin tinggi semangat karyawan. Hasil temuan penelitian ini sesuai dengan teori Menurut Suma'mur (1996), keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

sedangkan menurut Menurut Murtianti (2010) keselamatan kerja adalah suatu upaya penjaminan kesempurnaan dan keutuhan jasmani dan rohani tenaga kerja yang berhubungan dengan alat-alat kerja, mesin, bahan, proses pengolahan, lingkungan tempat kerja serta cara karyawan melakukan pekerjaan agar terhindar dari kecelakaan kerja.

Hipotesis 2 diterima, yaitu kesehatan kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja karena T hitung (5.330660) > T table 1,6. Ini berarti semakin tinggi tingkat kesadaran karyawan maupun perusahaan akan pentingnya kesehatan kerja akan meningkatkan semangat karyawan itu sendiri. Hasil temuan penelitian ini sesuai dengan teori Menurut Suma'mur (1996) Tujuan utama *higene* perusahaan dan kesehatan kerja sebagai berikut : Pencegahan dan pemberantasan penyakit-penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan dan peningkatan kesehatan dan gizi tenaga kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja dan pengelipat-gandaan semangat serta kenikmati kerja, perlindungan bagi masyarakat sekitar atau perusahaan agar terhindar dari bahaya-bahaya pengotoran oleh bahan-bahan dari perusahaan yang bersangkutan, dan perlindungan masyarakat luas dari bahaya-bahaya mungkin ditimbulkan oleh produk-produk industri.

Kesehatan para karyawan yang buruk akan meningkatkan tingkat absensi yang tinggi dan kurangnya semangat yang dihasilkan untuk perusahaan. Selain itu menurut Mangkunegara (2002) Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Semen Padang bagian Produksi Indarung V. Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT.Semen Padang bagian Produksi Indarung V Artinya penerapan keselamatan kerja yang baik diterapkan diperusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Semen Padang bagian produksi Indarung V.
2. Hipotesis 2 diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kesehatan kerja terhadap semangat kerja karyawan PT.Semen Padang bagian produksi Indarung V. Namun dilihat pada output dari *smartPLS* terlihat kesehatan kerja berpengaruh negatif ini dikarenakan keterbatasan pada item pernyataan pada kuisisioner yang membuat responden rancu dalam mengisi kuisisioner, contoh pada item pernyataan pemberian vitamin oleh perusahaan. Responden mengira perusahaan membagi-bagikan vitamin di tempat kerja, padahal kenyatannya pemberian vitamin dilakukan ketika karyawan melakukan *General Chek-Up*. Ini berarti kesehatan yang baik juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT.Semen Padang bagian Produksi Indarung V.

5.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memberikan beberapa implikasi penting terutama bagi perusahaan yang hendaknya memperhatikan keselamatan dan kesehatan para karyawannya guna meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Keselamatan kerja pada PT. Semen Padang bagian Produksi Indarung V harus dijaga dengan baik dan menjalankan fungsi keselamatan kerja dengan lebih baik, walaupun dari hasil penelitian memperlihatkan bahwa keselamatan kerja pada PT.Semen Padang bagian Produksi Indarung V berada pada kriteria baik. Namun masih ada indikator yang terendah yaitu pada indikator item B10 (perusahaan menyediakan tim untuk mengawasi keselamatan kerja) ini artinya perusahaan harus menyediakan tim pengawas kerja di lapangan untuk mengawasi keselamatan kerja agar tidak terjadi kecelakaan kerja.
2. Untuk variabel kesehatan kerja hasil penelitian memperlihatkan bahwa kesehatan kerja pada PT. Semen Padang bagian Produksi Indarung V berada pada kriteria jelek, hal ini untuk lebih diperhatikan oleh perusahaan agar kesehatan kerja pada PT.Semen Padang bagian Produksi Indarung V menjadi lebih baik, lebih sehat dan nyaman. Namun dilihat pada output dari *smartPLS* terlihat kesehatan kerja berpengaruh negatif, ini dikarenakan keterbatasan pada item pernyataan pada kuisisioner yang membuat responden rancu dalam mengisi kuisisioner, contoh pada item pernyataan pemberian vitamin oleh perusahaan (C12). Responden mengira perusahaan membagi-bagikan vitamin di tempat kerja, padahal kenyatannya pemberian vitamin dilakukan ketika karyawan melakukan *General Chek-Up*. Maka yang perlu diperhatikan lagi adalah kesehatan karyawan. Dengan memperhatikan kesehatan kerja

karyawan yang baik, maka karyawan menjadi lebih sehat dan tidak terganggu kesehatannya dalam bekerja.

3. Semangat kerja karyawan PT. Semen Padang bagian Produksi Indarung V sudah sangat baik. Ini perlu untuk dipertahankan lagi agar tetap dalam keadaan selalu menjaga semangat kerjanya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain, penelitian ini hanya menggunakan sampel 119 orang karyawan PT. Semen Padang bagian Produksi Indarung V, peneliti selanjutnya bisa lebih mengembangkan sampel pada divisi-divisi PT. Semen Padang yang lain. Penelitian ini mempunyai keterbatasan pada pembuatan pernyataan kuisioner yang membuat rancu responden dalam mengisinya sehingga menyebabkan variabel kesehatan kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja walaupun dengan hasil signifikan. Penulis juga membatasi masalah yang akan penulis teliti pada faktor menurut penulis sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan yaitu keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Walaupun masih ada beberapa faktor lain seperti lingkungan kerja, jaminan sosial, kesepakatan kerja untuk maju, yang nantinya akan dijelaskan mengenai hubungannya dengan semangat kerja karyawan.

5.4 Saran

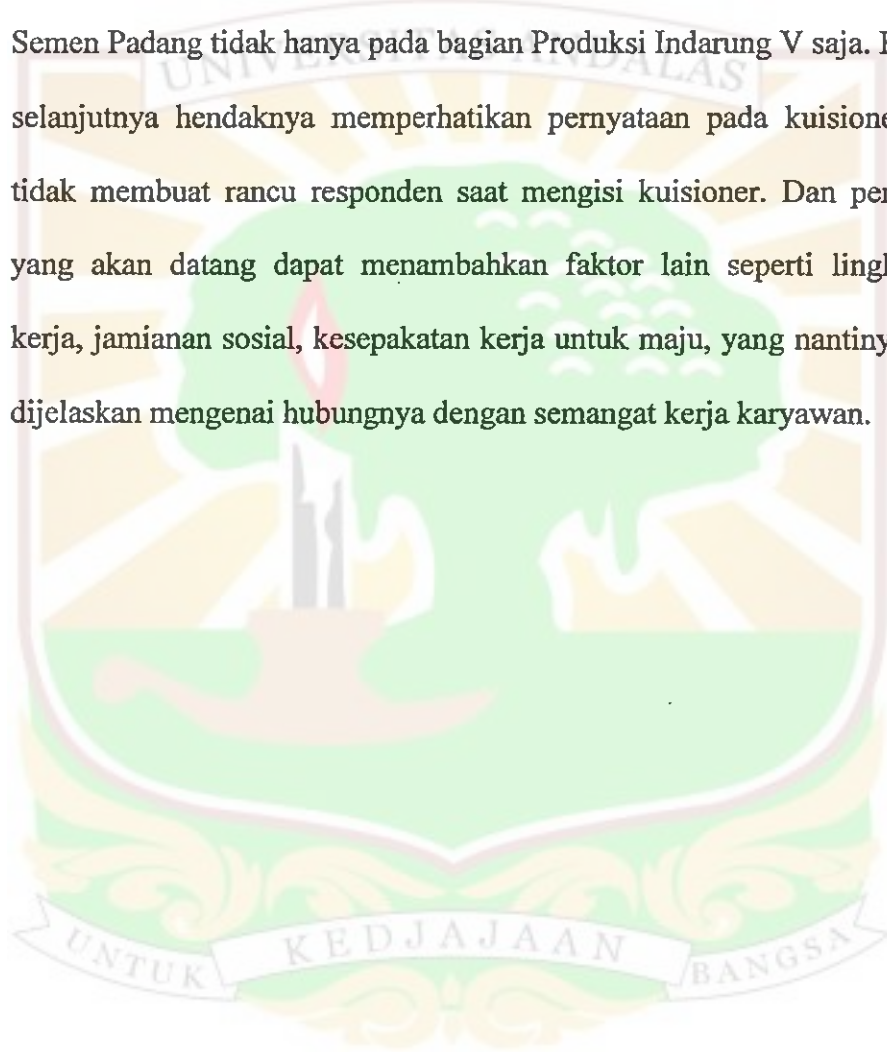
- a. Bagi pihak perusahaan

Diharapkan perusahaan dalam penelitian ini PT. Semen Padang bagian Produksi Indarung V lebih memperhatikan keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawannya walaupun dalam penelitian ini telah

dinyatakan baik. Ini guna lebih meningkatkan semangat kerja karyawan.
Dan meningkatkan produktifitas karyawan.

b. Bagi Penelitian yang Akan Datang

Diharapkan nanti pada penelitian selanjutnya digunakan sampel lebih banyak lagi dengan meneliti seluruh divisi-divisi yang ada di PT. Semen Padang tidak hanya pada bagian Produksi Indarung V saja. Peneliti selanjutnya hendaknya memperhatikan pernyataan pada kuisisioner agar tidak membuat rancu responden saat mengisi kuisisioner. Dan penelitian yang akan datang dapat menambahkan faktor lain seperti lingkungan kerja, jamanian sosial, kesepakatan kerja untuk maju, yang nantinya akan dijelaskan mengenai hubungannya dengan semangat kerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Affan. 2000. *Upaya Mengurangi Kecelakaan Di Unit-Unit Kerja Melalui Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Vol 1 No 1. Agustus-November 2000.
- Adnyani, Gusti. (2008). *Membina Semangat Kerja Untuk meningkatkan Produktifitas kerja Karyawan*. Jurnal. Vol 13 No 2. 2008.
- Bambang Prasetyo, Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2005
- Darmawan, Didit. 2007. *Variabel Semangat Kerja dan Indikator Pengukurannya*. Surabaya Departemen pendidikan dan kebudayaan.1989. *kamus besar bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai pustaka.
- Dessler, Gary. 1998. *Manajemen sumber daya manusia, jilid 2*. Jakarta : Prenhallindo.
- Digest. 2007. *Qatar Steel company improves safety for staff*. Emerald journal.vol 15. No 6. 2007
- Direktorat Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Jakarta. September 2006
- Handoko Hani,T.2000. *Manajemen Personalia*. Bandung : Mandar maju
- Lestari, T, dkk. 2007. *Hubungan Keselamatan dan kesehatan (K3) Dengan Produktifitas Kerja Karyawan (Studi Kasus : Bagian pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bagor)*. Bogor
- Mangkunegara. Prabu Azhar, AA. 2002. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : PT. Remaja roskarya

Murtianti, Indah. (2010). *Penyusunan Rancangan Program Safety Training yang Berbasis perilaku Consistency Safety Pada Jabatan Operator Gondola di PT GHP. Bekasi*

Moekijat. 1997. *Manajemen Tenaga kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Penerbit CV. Pionir Jaya.

Neal, E, dkk. 2000 *The Impact Of Organizational Climate On Safety Climate And Individual behavior*. Safety Scient vol 34.

Nitisemito, A. S. 1996. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta : Ghalia

Nurhendar. Siti. (2007). *Pengaruh Stress Kerja dan semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian produksi (Studi kasus pada CV Anaka Ilmu Semarang)*. Semarang

Nunez,at al. 2011. *Safety Capital : Management of Organizational Knowledge on Occupatioanal Health and Safety*. Journal of Workplace Learning,vol 23.no 1. 2011

Rukhviyanti, Novi 2007. *Pengaruh Penerapan manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi Pada perusahaan Germen Di Kawasan Industry Rancaekek. Rancaekek.*

Setyawaty, lientje,dkk (2008). *Fakor dan Penjadualan Shift Kerja*. Vol 13, No 2 Desember 2008.

Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Sugiono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RnD*. Jakarta. Alfabeta

Suma'mur. 1996. Keselamatan kerja dan pencegahan kecelakaan. Jakarta : CV Haji Masagung.

1996. Higene perusahaan dan kesehatan kerja. Jakarta : PT. Toko gunung agung.

Stephen. Robbins. 2002. *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen SDM*. Bandung : Penerbit Balai aksara.

