

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Latar Belakang Dinas Pemadam Kebakaran

4.1.1 Sejarah Pemadam Kebakaran Indonesia

Tentu tak asing dengan nama pemadam kebakaran. Mereka korps berbaju biru, para kesatria penantang api. Bekerja selama 24 jam, senjata mereka berpeluru air, dengan baju dan helm tahan api. Menjinakkan amuk si jago merah adalah pekerjaan mereka. Jangankan di tengah kota, kebakaran di pojok-pojok perkampungan pun mereka ada. Slogan mereka tegas, yakni : “pantang pulang sebelum padam”.

Korps pemadam di Indonesia sudah ada sejak zaman Hindia Belanda. Bersama polisi, mereka disebut-sebut sebagai institusi elite pengaman kota. Berdasar catatan dalam buku dari *BRANDWEER* ke Dinas Kebakaran DKI Jakarta, pemerintah Hindia Belanda mulai membentuk satuan pemadam pada 1873. Korps ini semula bernama Brandweer. Buat menangani masalah kebakaran di Jakarta, secara hukum dibentuk oleh *Resident op Batavia* melalui ketentuan *Reglement op de Brandweer in de Afdeeling stand Vorstenden Van Batavia*.

Kebakaran besar di kampung Kramat-Kwitang sebagai penyebab munculnya beleid ini. Musibah itu tidak bisa diatasi oleh pemerintah kota. Kemudian pada 25 Januari 1915 muncul peraturan tentang pemadam kebakaran, yakni *Reglement op de Brandweer* itu. Jadi kalau dilihat dari sejarah, pemadam kebakaran ini memang sudah disiapkan oleh Belanda.

Salah satu markas pusat pemadam berada di Jalan Kiai Haji Zainul Arifin nomor 71, sekarang Jalan Ketapang, Jakarta Pusat. Pemadam juga pernah berkantor di Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Di Jakarta Timur, markas mereka di Jalan Matraman Raya. Mula-mula brandweer tidak memiliki petugas tetap ketika usulan muncul pada awal 1800-an. Baru pada 1850-an, petugas resmi pemadam api dibentuk.

Peralatan mereka kala itu tentu jauh berbeda dengan zaman sekarang. Dulu belum ada mobil tangki berisi berkubik-kubik air. Pemadam api tempo dulu cuma memiliki tangga, alat manual semprot air tangan, serta baju dan helm mirip jas hujan, tidak tahan api. Baju pemadam api dulu justru melindungi badan dari air, bukan dari api.

Konon orang Betawi juga tidak bisa lepas dari sejarah berdirinya pemadam kebakaran ini. Buktinya ada Prasasti Tanda Peringatan Brandweer Batavia 1919-1929, diberikan oleh sekelompok orang Betawi sebagai tanda penghargaan dan terima kasih atas darma bakti para petugas pemadam. Prasasti ini sampai sekarang tersimpan di kantor Dinas Pemadam Kebakaran DKI Jakarta.



Gambar 3
Foto Prasasti Brandweer

Foto Prasasti ini sebagai “bukti sejarah” lahirnya Brandweer Batavia yang sekarang menjadi : Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Propinsi DKI Jakarta

Beginilah bunyi prasasti itu: “Di dalam masa jang soeda-soeda bahaja api djarang tertjega habis terbakar langgar dan roema tidak memilih tinggi dan renda sepoeloeh tahoen sampai sekarang semendjak Brandweer datang menentang bahaja api moedah terlarang mendjadikan kita berhati girang. Tanda girang dan terima kassi kami semoea orang Betawi menghoedjoekan pada hari jang ini tanda peringatan boekan seperti.”

Betawi, 1 Maret 1929

Dari bunyi prasasti diatas, terutama pada pencantuman angka 1919-1929 dan menunjuk pada paragraf kedua, pada baris pertama dan kedua dianggap sebagai bukti otentik, maka kemudian tanggal 1 maret 1919 ditetapkan sebagai tahun berdirinya organisasi Pemadam Kebakaran DKI Jakarta. Bukti diatas diperkuat lagi dari data dalam buku dari Brandweer Batavia Ke Dinas Kebakaran DKI Jakarta, yang menyatakan bahwa berkaitan dengan peristiwa kebakaran besar yang tak teratasi pada tahun 1913, maka pada tahun 1919 walikota batavia waktu itu mulai mereorganisir kegiatan pemadam kebakaran, yang ditandai dengan didirikannya kantor Brandweer Batavia didaerah Gambir sekarang. Perubahan berikutnya terjadi pada tanggal 31 juli 1922 melalui ketentuan yang disebut “Bataviasch Brandweer Reglement”, dan kemudian diikuti perubahan berikutnya, yakni setelah masa pemerintahan Jepang, perubahan itu tercatat pada tanggal 20

April 1943 melalui ketentuan yang dikenal dengan “Osamu seirei No.II” tentang “Syoobootai” (pemadam kebakaran).

Sebelum 1957-1969

Masa ini adalah dimana masa organisasi pemadam kebakaran masih menggunakan nomenklatur “barisan pemadam kebakaran (BPK)”. Hal yang patut dicatat dalam masa ini adalah bahwa orientasi tugas pokok BPK sesuai dengan namanya masih terfokus pada upaya pemadam kebakaran. Hal lain, adalah pada tahun 1957 telah dikeluarkan peraturan daerah yang dimuat dalam lembaran kota praja Jakarta No. 22/1957, tanggal 14 Agustus 1957 yang disahkan oleh Menteri Dalam Negeri tanggal 21 Desember 1957. Namun Walikota Praja Jakarta Raya, Sudiro menetapkan masih memberlakukan *Staadblad Van Nederlandsche Indie* No. 602, 4 Oktober 1917.

Masa 1969–1974

Pada tahun 1969, melalui Surat Keputusan Gubernur KDH DKI Jakarta No. ib.3/3/15/1969 nomenklatur Barisan Pemadam Kebakaran dirubah menjadi Dinas Pemadam Kebakaran. Perubahan pada masa ini tidak saja merupakan perubahan nomenklatur, tetapi juga perubahan pada tugas pokok dan fungsi DPK, yakni dengan penambahan nomenklatur Bagian Pencegahan. Hal ini menunjukkan bahwa tugas pokok dan fungsi DPK pada masa ini telah bertambah, yakni mengatur tentang tugas-tugas di bidang pencegahan kebakaran.

Masa 1975–1980

Perubahan berikutnya terjadi dengan diterbitkannya Surat Keputusan Gubernur KDH DKI Jakarta No. BIII-b.3/1/5/1975, tentang perubahan nomenklatur Dinas Pemadam Kebakaran menjadi Dinas Kebakaran. Penghapusan kata “Pemadam” bukan semata-mata ingin mempersingkat nomenklatur organisasi, tetapi dimaksudkan untuk lebih menegaskan bahwa tugas pokok Dinas Kebakaran tidak hanya pada bidang pemadaman saja tetapi juga pada aspek pencegahan kebakaran dan penyelamatan korban jiwa dan akibat kebakaran dan bencana lainnya.

Masa 1980–2002

Perubahan nomenklatur organisasi pemadam kebakaran berikutnya terjadi pada tahun 1980, yakni dengan terbitnya Peraturan Daerah No. 9 tahun 1980, tentang struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kebakaran DKI Jakarta. Perubahan penting pada periode ini, selain semakin dikembangkannya aspek pencegahan dan pemberdayaan masyarakat melalui keberadaan Sudinas Pencegahan, Sudinas Peran Serta masyarakat, Pusat Latihan Kebakaran, dan Unit Laboratorium, adalah juga mengenai pembagian wilayah pelayanan Dinas kebakaran ke dalam 5 wilayah administratif: Jakarta Pusat, Utara, Barat, Selatan, dan Timur. Kemudian terjadi revisi melalui Surat Keputusan Gubernur DKI Jakarta No.11 tahun 1986, dengan judul sama, hanya terdapat perubahan pada nomenklatur Markas Wilayah menjadi Nomenklatur Suku Dinas.

Masa 2002–2008

Masa tahun 2002 ditandai dengan terbitnya Surat Keputusan Gubernur Provinsi DKI Jakarta No.9 tahun 2002, tanggal 15 Januari 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pemadam Kebakaran Propinsi DKI Jakarta. Beberapa perubahan yang menonjol pada Skep Gubernur di atas, di antaranya adalah :

- Dileburnya Bagian Keuangan dan Bagian Kepegawaian ke dalam satu Bagian, yakni Bagian Tata Usaha; sehingga jika pada masa sebelumnya pada jajaran Dinas Pemadam Kebakaran terdapat 17 eselon III, maka melalui perubahan ini berkurang menjadi hanya 15 eselon III;
- Dibentuknya divisi baru, yakni Subdinas Penyelamatan (Rescue). Hal ini dimaksudkan sebagai jawaban terhadap tantangan kota Jakarta sebagai sebuah kota besar di mana potensi terjadinya bencana massal akan sangat besar dan jenisnya bervariasi (bencana kebakaran, banjir, bangunan runtuh, tumpahan bahan-bahan berbahaya, kecelakaan transportasi, dan lain sebagainya). Oleh karenanya potensi tersebut perlu ditangani oleh satuan petugas khusus yang terlatih dan profesional;
- Terdapat pengembangan pada tingkat / jajaran Suku Dinas melalui pendekatan konsep Wilayah Manajemen Kebakaran (WMK); tujuan dari penerapan konsep ini adalah untuk mendekatkan pelayanan

kepada masyarakat dengan memper-sempit daerah/wilayah kerja ke dalam satuan-satuan WMK.

Masa 2008–Sekarang

Terbitnya Perda No. 10 Tahun 2008 tentang Organisasi Satuan Perangkat Daerah dan Dewan Permusyawaratan Rakyat Daerah serta Surat Keputusan Gubernur (Skep. Gub) Provinsi DKI Jakarta No. 96 Tahun 2009 menandai terjadinya perubahan dan sekaligus pengembangan fungsi organisasi ini. Organisasi yang pada masa sebelum ini menggunakan nomenklatur Dinas Pemadam Kebakaran, selanjutnya berubah menjadi : Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana. Dengan bertambahnya fungsi penanggulangan bencana, maka tugas pokok dan fungsi organisasi ini menjadi semakin luas. Organisasi DPK-PB mempunyai 3 tugas pokok, yakni:

- Pencegahan Kebakaran
- Pemadaman Kebakaran, dan
- Penyelamatan Jiwa dan ancaman kebakaran dan bencana lain.

4.1.2 Motto, Visi dan Misi

Motto :

Pantang pulang sebelum api padam, walaupun nyawa taruhannya.

Visi :

Terwujudnya manajemen pengendalian bahaya kebakaran yang profesional dan akuntabel

Misi :

1. Meningkatkan kapasitas dan kualitas sumber daya aparatur dalam melaksanakan manajemen pengendalian bahaya kebakaran yang profesional
2. Meningkatkan standarisasi pelayanan kelembagaan yang sistimatis
3. Meningkatkan sinergi lintas sektoral, lintas wilayah dan lintas pemangku kepentingan dalam manajemen pengendalian bahaya kebakaran
4. Meningkatkan daya dukung sarana dan prasarana penunjang kinerja UPT pemadam kebakaran.

4.1.3 Tugas-tugas Pokok Dari Struktur Organisasi

- ❖ Kepala UPT Pemadam Kebakaran
 1. Penyusunan Program Kerja UPT Pemadam Kerja
 2. Pelaksanaan usaha-usah preventif, mengurangi dan membasmi bahaya kebakaran
 3. Pelaksanaan penyuluhan, bimbingan dan pembinaan kepada masyarakat tentang cara-cara mencegah dan menanggulangi bahaya kebakaran
 4. Pemberian pertimbangan pendirian bangunan/gedung yang berskala besar dari bahaya kebakaran
 5. Pelaksanaan penelitian dan inventarisasi kebutuhan bahan dan peralatan pemadam kebakaran

6. Pelaksanaan administrasi umum meliputi penyusunan program, tata usaha, keuangan, kepegawaian, kehumasan, perlengkapan dan rumah tangga UPT Pemadam Kebakaran
7. Pelaksanaan Standar Pelayanan Minimal (SPM) dan Standar Pelayanan Publik (SPP)
8. Pengelolaan pengaduan masyarakat
9. Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi
10. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

❖ Subbagian Tata Usaha

1. Penyiapan bahan penyusunan Rencana Kegiatan Anggaran (RKA) dan pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Dinas Pekerjaan Umum di bidang Pemadam Kebakaran
2. Pelaksanaan ketatausahaan, ketatalaksanaan dan kearsipan
3. Pelaksanaan administrasi kepegawaian
4. Pengelolaan anggaran dan pelaksanaan administrasi keuangan
5. Pelaksanaan urusan rumah tangga dan perlengkapan;
6. Pengelolaan administrasi pelayanan pengaduan masyarakat;
7. Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya;
8. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala UPT sesuai dengan tugas dan fungsinya.

❖ Koordinator Rumpun Tugas Operasional

1. Menyusun rencana dan program kerja rumpun tugas Operasional;
2. Melaksanakan usaha-usaha untuk menanggulangi dan mengurangi timbulnya bahaya kebakaran;
3. Melaksanakan tindakan pemadaman kebakaran dan penyelamatan yang meliputi, pengendalian penjaran api, pencarian sumber api, pemadaman api dan penyelamatan/pertolongan jiwa dan harta benda;
4. Melaksanakan pembinaan kesiapsiagaan semua unsur pasukan pemadam kebakaran;
5. Memantau lokasi-lokasi rawan kebakaran dan pelaksanaan pencegahan pemadaman kebakaran;
6. Menyusun evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;
7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala UPT sesuai dengan tugas dan fungsinya.

❖ Koordinator Rumpun Tugas Penyuluhan dan Bimbingan Masyarakat

1. Menyusun rencana dan program kerja Koordinator Rumpun Tugas Penyuluhan dan Bimbingan Masyarakat;
2. Memberikan penyuluhan, penerangan, pengarahan, pembinaan, bimbingan serta motivasi kepada masyarakat untuk menanggulangi dan atau mencegah kebakaran;
3. Menyusun standarisasi penanggulangan bahaya kebakaran
4. Menyusun evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;

5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala UPT sesuai dengan tugas dan fungsinya.

❖ Koordinator Rumpun Tugas Pemeliharaan

1. Menyusun rencana dan program kerja rumpun tugas Pemeliharaan;
2. Melaksanakan inventarisasi mobil-mobil pemadam kebakaran beserta peralatan pemadam kebakaran lainnya;
3. Melaksanakan penyiapan mobil dan peralatan pemadam kebakaran;
4. Melaksanakan inventarisasi peralatan setelah selesai kegiatan pemadaman;
5. Merawat mobil-mobil pemadam kebakaran dan peralatan pemadam kebakaran lainnya;
6. Menyusun evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;
7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala UPT sesuai dengan tugas dan fungsinya.



4.2 Analisis Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa responden dari penelitian ini adalah pasukan UPT Pemadam Kebakaran Kota Malang.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase %
1	15-25 Tahun	7	21,9%
2	26-35 Tahun	4	12,5%
3	35-45 Tahun	13	40,6%
4	46-55 Tahun	8	25%
	Jumlah	32	100%

Sumber: Data diolah (2015)

Pada Tabel 4.1 menunjukkan tingkat usia responden. Dari 32 responden yaitu sejumlah 7 orang (21,9%) yang berusia antara 15-25 tahun, terdapat 4 orang (12,5%) yang berusia antara 26-35 tahun, sejumlah 13 orang (40,6%) yang berusia 35-45 tahun, dan yang berusia antara 46-55 tahun sejumlah 8 orang (25%).

Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pasukan di UPT Pemadam Kebakaran Kota Malang yang yang berusia 35-45 tahun dengan jumlah 13 orang dengan persentase 40,6%.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Lama Kerja

No.	Lama Kerja	Jumlah Responden	Persentase %
1	0-10 Tahun	21	65,6%
2	11-20 Tahun	4	12,5%
3	21-30 Tahun	7	21,9%
	Jumlah	32	100%

Sumber: Data diolah (2015)

Pada Tabel 4.2 menunjukkan tingkat masa kerja atau lama bekerja responden. Dari 32 responden yaitu sejumlah 21 orang (65,6%) yang memiliki masa kerja 0-10 tahun, terdapat 4 orang (12,5%) yang berada pada masa kerja 11-20 tahun, sejumlah 7 orang (21,9%) pada masa kerja 21-30 tahun.

Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa lama kerja dari pasukan UPT Pemadam Kebaran Kota Malang yaitu 0-10 tahun dengan jumlah 21 orang dengan persentase 65,6%.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase %
1	SD	2	6,3%
2	SMP	8	25%
3	SLTA	19	59,4%
4	S1	3	9,3%
	Jumlah	32	100%

Sumber: Data diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui dari 32 responden bahwa yang berpendidikan SD berjumlah 2 orang (6,3%), yang berpendidikan SMP berjumlah 8 orang (25%), berpendidikan SLTA berjumlah 19 orang (59,4%), dan berpendidikan S1 berjumlah 3 orang (9,3%).

Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden UPT Pemadam Kebakaran Kota Malang sebagian besar tingkat pendidikannya adalah SLTA dengan jumlah responden 19 orang (59,4%).

4.2.2 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif bertujuan untuk mendiskripsikan variable-variabel penelitian melalui interpretasi distribusi frekuensi jawaban

responden secara keseluruhan, baik dalam jumlah responden (orang), maupun dalam angka persentase terhadap item-item variabel penelitian. (Sani dan Vivin, 2013:235)

a. Variabel Keselamatan Kerja

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Item Variabel Keselamatan Kerja (X₁)

No	Item pada Keselamatan Kerja (X ₁)		Alternatif Jawaban				
			STS	TS	CS	S	SS
1	Penempatan benda-benda berbahaya sudah sesuai tempatnya	F	5	0	3	15	9
		%	15,6	0	9,4	46,9	28,1

Sumber : Data diolah (2015)

Pada item pertanyaan x1.1 Penempatan benda-benda berbahaya sudah sesuai tempatnya responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 5 responden atau 15,6%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 3 responden atau 9,4%, responden menjawab setuju sebanyak 15 responden atau 46,9%, dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden atau 28,1 %.

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Item Variabel Keselamatan Kerja (X₁)

No	Item pada Keselamatan Kerja (X ₁)		Alternatif Jawaban				
			STS	TS	CS	S	SS
2	Peralatan perlindungan diri seperti : sepatu pengaman, sarung tangan, helm api, pakaian api, pemadam api fungsinya sesuai dengan tujuannya.	F	2	1	0	10	19
		%	6,2	3,1	0	31,2	59,4

Sumber : Data diolah (2015)

Pada item pertanyaan x1.2 Peralatan perlindungan diri seperti : sepatu pengaman, sarung tangan, helm api, pakaian api, pemadam api fungsinya sesuai dengan tujuannya responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 6,2%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,1%, responden menjawab setuju sebanyak 10 responden atau 31,2%, dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden atau 59,4 %.

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Item Variabel Keselamatan Kerja (X₁)

No	Item pada Keselamatan Kerja (X ₁)	Alternatif Jawaban					
			STS	TS	CS	S	SS
3	Terdapat perlengkapan untuk kecelakaan di tempat kerja.	F	3	1	4	15	9
		%	9,4	3,1	12,5	46,9	28,1

Sumber : Data diolah (2015)

Pada item pertanyaan x1.3 Terdapat perlengkapan untuk kecelakaan di tempat kerja responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau 9,4%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 atau 3,1%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 4 responden atau 12,5%, responden menjawab setuju sebanyak 15 responden atau 46,9%, dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden atau 28,1 %.

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Item Variabel Keselamatan Kerja (X₁)

No	Item pada Keselamatan Kerja (X ₁)		Alternatif Jawaban				
			STS	TS	CS	S	SS
4	Terdapat kekurangan keahlian dalam pelaksanaan kerja.	F	5	8	4	14	1
		%	15,6	25,0	12,5	43,8	3,1

Sumber : Data diolah (2015)

Pada item pertanyaan x1.4 Terdapat kekurangan keahlian dalam pelaksanaan kerja responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 5 responden atau 15,6%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 8 responden atau 25,0%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 4 responden atau 12,5%, responden menjawab setuju sebanyak 14 responden atau 43,8%, dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 1 responden atau 3,1 %.

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Item Variabel Keselamatan Kerja (X₁)

No	Item pada Keselamatan Kerja (X ₁)		Alternatif Jawaban				
			STS	TS	CS	S	SS
5	Adanya asuransi bagi pasukan di tempat kerja.	F	2	2	0	8	20
		%	6,2	6,2	0	25,0	62,5

Sumber : Data diolah (2015)

Pada item pertanyaan x1.5 Adanya asuransi bagi pasukan di tempat kerja responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 6,2%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden atau 6,2%, responden menjawab setuju sebanyak 8 responden atau 25,0%, dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden atau 62,5 %.

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Item Variabel Keselamatan Kerja (X₁)

No	Item pada Keselamatan Kerja (X ₁)		Alternatif Jawaban				
			STS	TS	CS	S	SS
6	Pemberian jaminan masa depan untuk karyawan kecelakaan.	F	1	1	1	10	19
		%	3,1	3,1	3,1	31,2	59,4

Sumber : Data diolah (2015)

Pada item pertanyaan x1.6 Pemberian jaminan masa depan untuk karyawan kecelakaan responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,1%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,1%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 1 responden atau 3,1%, responden menjawab setuju sebanyak 10 responden atau 31,2%, dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden atau 59,4 %.

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Item Variabel Keselamatan Kerja (X₁)

No	Item pada Keselamatan Kerja (X ₁)		Alternatif Jawaban				
			STS	TS	CS	S	SS
7	Pegawai dijamin secara seimbang dengan kewajibannya.	F	0	1	1	13	17
		%	0	3,1	3,1	40,6	53,1

Sumber : Data diolah (2015)

Pada item pertanyaan x1.1 Penempatan benda-benda berbahaya sudah sesuai tempatnya responden menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,1%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 1 responden atau 3,1%, responden menjawab setuju sebanyak 13 responden

atau 40,6%, dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden atau 53,1%.

b. Variabel Kesehatan Kerja

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kesehatan Kerja (X₂)

No	Item pada Kesehatan Kerja (X ₂)		Alternatif Jawaban				
			STS	TS	CS	S	SS
1	Kebersihan lingkungan perusahaan sudah memuaskan.	F	1	0	7	17	7
		%	3,1	0	21,9	53,1	21,9

Sumber : Data diolah (2015)

Pada item pertanyaan x2.1 Kebersihan lingkungan perusahaan sudah memuaskan responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,1%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 7 responden atau 21,9%, responden menjawab setuju sebanyak 17 responden atau 53,1%, dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden atau 21,9 %.

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kesehatan Kerja (X₂)

No	Item pada Kesehatan Kerja (X ₂)		Alternatif Jawaban				
			STS	TS	CS	S	SS
2	Fasilitas penyediaan air bersih sudah memadai.	F	0	4	2	17	9
		%	0	12,5	6,2	53,1	28,1

Sumber : Data diolah (2015)

Pada item pertanyaan x2.2 Fasilitas penyediaan air bersih sudah memadai responden menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden atau

12,5%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 2 responden atau 6,2%, responden menjawab setuju sebanyak 17 responden atau 53,1%, dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden atau 28,1%.

Tabel 4.13
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kesehatan Kerja (X₂)

No	Item pada Kesehatan Kerja (X ₂)		Alternatif Jawaban				
			STS	TS	CS	S	SS
3	Sistem pembuangan sampah sesuai tempatnya.	F	0	2	5	18	7
		%	0	6,2	15,6	56,2	21,9

Sumber : Data diolah (2015)

Pada item pertanyaan x2.3 Sistem pembuangan sampah sesuai tempatnya responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden atau 6,2%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 5 responden atau 15,6%, responden menjawab setuju sebanyak 18 responden atau 56,2%, dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden atau 21,9%.

Tabel 4.14
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kesehatan Kerja (X₂)

No	Item pada Kesehatan Kerja (X ₂)		Alternatif Jawaban				
			STS	TS	CS	S	SS
4	Fasilitas kamar mandi sudah memadai.	F	1	7	6	16	2
		%	3,1	21,9	18,8	50,0	6,2

Sumber : Data diolah (2015)

Pada item pertanyaan x2.4 Fasilitas kamar mandi sudah memadai responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,1%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 7 responden atau 21,9%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 6 responden atau 18,8%,

responden menjawab setuju sebanyak 16 responden atau 50,0%, dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 2 responden atau 6,2%.

Tabel 4.15
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kesehatan Kerja (X₂)

No	Item pada Kesehatan Kerja (X ₂)		Alternatif Jawaban				
			STS	TS	CS	S	SS
5	Fasilitas kamar wc sudah memadai.	F	1	7	6	13	5
		%	3,1	21,9	18,8	40,6	15,6

Sumber : Data diolah (2015)

Pada item pertanyaan x2.5 Fasilitas kamar wc sudah memadai responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,1%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 7 responden atau 21,9%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 6 responden atau 18,8%, responden menjawab setuju sebanyak 13 responden atau 40,6%, dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 responden atau 15,6%.

Tabel 4.16
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kesehatan Kerja (X₂)

No	Item pada Kesehatan Kerja (X ₂)		Alternatif Jawaban				
			STS	TS	CS	S	SS
6	Pelayanan kesehatan sudah memadai.	F	0	9	3	13	7
		%	0	28,1	9,4	40,6	21,9

Sumber : Data diolah (2015)

Pada item pertanyaan x2.6 Pelayanan kesehatan sudah memadai responden menjawab tidak setuju sebanyak 9 responden atau 28,1%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 3 responden atau 9,4%,

responden menjawab setuju sebanyak 13 responden atau 40,6%, dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden atau 21,9 %.

Tabel 4.17
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kesehatan Kerja (X₂)

No	Item pada Kesehatan Kerja (X ₂)		Alternatif Jawaban				
			STS	TS	CS	S	SS
7	Pemeriksaan kesehatan pasukan sudah dijalankan.	F	2	10	1	14	5
		%	6,2	31,2	3,1	43,8	15,6

Sumber : Data diolah (2015)

Pada item pertanyaan x2.7 Pemeriksaan kesehatan pasukan sudah dijalankan responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 6,2%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 10 responden atau 31,2%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 1 responden atau 3,1%, responden menjawab setuju sebanyak 14 responden atau 43,8%, dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 responden atau 15,6 %.

c. Variabel Kinerja

Tabel 4.18
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja (Y)

No	Item pada Kinerja (Y)		Alternatif Jawaban				
			STS	TS	CS	S	SS
1	Kuantitas / jumlah pasukan sudah sesuai dengan standar dari dinas pusat.	F	1	9	6	14	2
		%	3,1	28,1	18,8	43,8	6,2

Sumber : Data diolah (2015)

Pada item pertanyaan y1.1 Kuantitas / jumlah pasukan sudah sesuai dengan standar dari dinas pusat responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,1%, responden menjawab tidak setuju

sebanyak 9 responden atau 28,1%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 6 responden atau 18,8%, responden menjawab setuju sebanyak 14 responden atau 43,8%, dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 2 responden atau 6,2 %.

Tabel 4.19
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja (Y)

No	Item pada Kinerja (Y)		Alternatif Jawaban				
			STS	TS	CS	S	SS
2	Pemberian kualitas / mutu jasa terhadap masyarakat sudah baik.	F	0	2	3	19	8
		%	0	6,2	9,4	59,4	25,0

Sumber : Data diolah (2015)

Pada item pertanyaan y1.2 Pemberian kualitas / mutu jasa terhadap masyarakat sudah baik responden menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden atau 6,2%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 3 responden atau 9,4%, responden menjawab setuju sebanyak 19 responden atau 59,4%, dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden atau 25,0 %.

Tabel 4.20
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja (Y)

No	Item pada Kinerja (Y)		Alternatif Jawaban				
			STS	TS	CS	S	SS
3	Team memadamkan api dalam jangka waktu cepat. (menit/jam).	F	0	0	1	16	15
		%	0	0	3,1	50,0	46,9

Sumber : Data diolah (2015)

Pada item pertanyaan y1.3 Team memadamkan api dalam jangka waktu cepat. (menit/jam) responden menjawab cukup setuju sebanyak 1

responden atau 3,1%, responden menjawab setuju sebanyak 16 responden atau 50,0%, dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden atau 46,9 %.

Tabel 4.21
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja (Y)

No	Item pada Kinerja (Y)		Alternatif Jawaban				
			STS	TS	CS	S	SS
4	Selalu hadir ditempat kerja tepat waktu.	F	0	1	0	19	12
		%	0	3,1	0	59,4	37,5

Sumber : Data diolah (2015)

Pada item pertanyaan y1.4 Selalu hadir ditempat kerja tepat waktu responden menjawab tidak setuju sebanyak 7 responden atau 21,9%, responden menjawab setuju sebanyak 19 responden atau 59,4%, dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden atau 37,5 %.

Tabel 4.22
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja (Y)

No	Item pada Kinerja (Y)		Alternatif Jawaban				
			STS	TS	CS	S	SS
5	Selalu bersikap kooperatif / kerjasama dengan sesama team pasukan.	F	0	0	0	15	17
		%	0	0	0	46,9	53,1

Sumber : Data diolah (2015)

Pada item pertanyaan y1.5 Selalu bersikap kooperatif / kerjasama dengan sesama team pasukan responden menjawab setuju sebanyak 15 responden atau 46,9%, dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden atau 53,1 %.

Tabel 4.23
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja (Y)

No	Item pada Kinerja (Y)		Alternatif Jawaban				
			STS	TS	CS	S	SS
6	Jumlah perregu sudah efektif.	F	1	7	2	15	7
		%	3,1	21,9	6,2	46,9	21,9

Sumber : Data diolah (2015)

Pada item pertanyaan y1.6 Jumlah perregu sudah efektif responden menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,1%, responden menjawab tidak setuju sebanyak 7 responden atau 21,9%, responden menjawab cukup setuju sebanyak 2 responden atau 6,2%, responden menjawab setuju sebanyak 15 responden atau 46,9%, dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden atau 21,9%.

Tabel 4.24
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja (Y)

No	Item pada Kinerja (Y)		Alternatif Jawaban				
			STS	TS	CS	S	SS
7	Hadir ditempat kebakaran dengan cepat.	F	0	0	0	13	19
		%	0	0	0	40,6	59,4

Sumber : Data diolah (2015)

Pada item pertanyaan y1.7 Hadir ditempat kebakaran dengan cepat responden menjawab setuju sebanyak 13 responden atau 40,6%, dan responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden atau 59,4%.

4.2.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

4.2.3.1 Uji Validitas

Sebelum penganalisisan data, data harus diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengambilan data diperoleh dari hasil kuesioner yang telah

disebar. Menurut Arikunto (dalam Sani dan Vivin, 2013 : 234), suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti dengan tepat. Validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Menurut Sugiyono (dalam Sani dan Vivin, 2013 : 234) instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya $\geq 0,3$ dengan $\alpha = 0,05$.

Tabel 4.25
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R	Probabilitas	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)	X _{1.1}	0,611	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,632	0,000	Valid
	X _{1.3}	0,701	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,425	0,015	Valid
	X _{1.5}	0,552	0,001	Valid
	X _{1.6}	0,687	0,000	Valid
	X _{1.7}	0,486	0,005	Valid
Kesehatan Kerja (X2)	X _{2.1}	0,705	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,705	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,580	0,001	Valid
	X _{2.4}	0,824	0,000	Valid
	X _{2.5}	0,805	0,000	Valid
	X _{2.6}	0,790	0,000	Valid
	X _{2.7}	0,860	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y _{1.1}	0,544	0,001	Valid
	Y _{1.2}	0,693	0,000	Valid
	Y _{1.3}	0,730	0,000	Valid
	Y _{1.4}	0,903	0,000	Valid
	Y _{1.5}	0,639	0,000	Valid
	Y _{1.6}	0,573	0,001	Valid
	Y _{1.7}	0,640	0,000	Valid

Sumber : Data diolah (2015)

Berdasarkan tabel 4.25 yang menyajikan hasil uji validitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian (kuesioner) dengan masing-

masing pertanyaan yang diuji memiliki nilai hasil korelasi r lebih dari 0,3 sehingga keseluruhan instrument penelitian tersebut dikatakan valid.

4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu indeks yang dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu instrument dapat dikatakan reliabel, jika dapat dipakai untuk mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama atau secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama (Sani dan Vivin, 2013 : 234). Menurut Arikunto (dalam Sani dan Vivin, 2013 : 234) instrument dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alphanya $\geq 0,6$.

Tabel 4.26
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Keselamatan Kerja (X_1)	0,668	Reliabel
Kesehatan Kerja (X_2)	0,875	Reliabel
Kinerja (Y)	0,738	Reliabel

Sumber : Data diolah (2015)

Berdasarkan tabel 4.26 yang menyajikan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach Alpha variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kinerja lebih besar dari 0,60.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi artinya terdapat multikolinieritas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar

variabel maka dapat dilihat dari nilai *Variable Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila nilai VIF tidak lebih dari 5, maka dapat dikatakan bahwa dalam model tidak ada multikolinieritas (Sani dan Vivin, 2013 : 244).

Tabel 4.27
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Statistik Kolinieritas		Multikolinieritas
		Toleransi	VIF	
1	Keselamatan Kerja (X_1)	0,950	1,053	Tidak terjadi
2	Kesehatan Kerja (X_2)	0,950	1,053	Tidak terjadi

Sumber : Data diolah (2015)

Berdasarkan data hasil pengujian asumsi multikolinieritas, nilai *Variable Inflation Factor* (VIF) semua variabel bebas kurang dari 5, hal ini berarti variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi multikolinieritas.

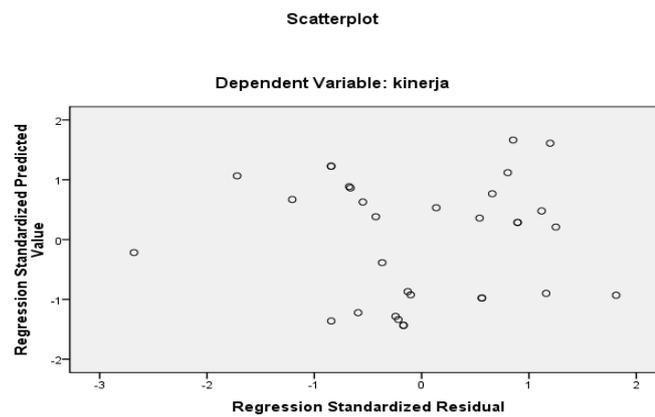
4.2.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan varian yang berbeda antar observasi satu ke observasi lain. pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik scatter plot pada output spss, dimana menurut (Duwi Priyatno 2009:65) ketentuannya adalah sebagai berikut :

- Jika titik-titiknya membentuk pola tertentu yang teratur maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas.

- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Gambar 5
Grafik Scatter Plot



Sumber : Data diolah (2015)

Dari gambar grafik diatas tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

4.2.4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikat adalah normal. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal (Sani dan Vivin, 2013 : 245).

Tabel 4.28
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.03660665
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.105
	Negative	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		.667
Asymp. Sig. (2-tailed)		.765
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Data diolah (2015)

Berdasarkan hasil pengujian diatas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,765 > 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.

4.2.5 Metode Analisis Data

4.2.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya mengenai pengaruh variabel independen (keselamatan kerja, kesehatan kerja) secara bersama-sama (simultan) atau secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja pasukan). Perhitungan statistik analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 17.0. Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi $0,05$ ($\alpha = 0,05$). Untuk menguji

kebenaran hipotesis tersebut digunakan analisis regresi linier. Pada analisis regresi linier ini akan dilakukan uji serentak atau uji F serta uji parsial atau uji t. Adapun hasil perhitungan tersebut dapat diketahui pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.29
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	18.701	4.039
keselamatan kerja	.148	.129
kesehatan kerja	.232	.107

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah (2015)

Pada tabel 4.29 berdasarkan hasil analisis regresi linier yang ditampilkan pada tabel tersebut, maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 18,701 + 0,143 X_1 + 0,232 X_2$$

Berdasarkan model regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 18,701 hal ini berarti bahwa jika variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja tetap atau tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan sebesar 18,701.

b. Variabel keselamatan kerja (X_1)

Koefisien variabel regresi keselamatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pasukan, jika nilai koefisien regresi variabel keselamatan kerja (X_1) dinaikkan satu satuan, maka kinerja pasukan akan meningkat berturut-turut sebesar 0,143 atau 14,3%.

c. Variabel kesehatan kerja (X_2)

Koefisien variabel regresi kesehatan kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pasukan, jika nilai koefisien regresi variabel kesehatan kerja (X_2) dinaikkan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat berturut-turut sebesar 0,232 atau 23,2%.

4.2.5.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dari koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagai berikut ini

Tabel 4.30
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.454 ^a	.206	.151	3.140

a. Predictors: (Constant), kesehatan kerja, keselamatan kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah (2015)

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh 0,151. Hal ini berarti 15,1%

kinerja karyawan dipengaruhi oleh keselamatan kerja dan kesehatan kerja, sedangkan sisanya 84,9% kinerja pasukan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dalam hal ini variabel lainnya ada kemungkinan dipengaruhi kurangnya keahlian dari para pasukan pemadam kebakaran yang baru, kurangnya alat-alat fasilitas penunjang pekerjaan.

4.2.6 Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan di uji ada dua dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Tujuan untuk menguji dan mengetahui tentang pengaruh keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja pasukan (Y). Untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat digunakan uji F sedangkan untuk mengetahui apakah variabel bebas individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat serta untuk membuktikan variabel manakah yang paling dominan maka digunakan uji t dan koefisien beta yang telah distandarisasi. Berdasarkan hasil SPSS versi 17.0 maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Uji t

Tabel 4.31
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	18.701	4.039		4.631	.000			
X1	.148	.129	.196	1.152	.259	.278	.209	.191
X2	.232	.107	.368	2.169	.038	.412	.374	.359

a. Dependent Variable:

kinerja

Sumber : Data diolah (2015)

Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial, variabel bebas terhadap variabel terikat. Tabel diatas menunjukkan hasil perhitungan t_{hitung} dari setiap variabel X_1 dan X_2 dengan nilai $p > 0,05$, apakah berpengaruh signifikan terhadap perubahan nilai variabel terikat Y dengan cara membandingkan t_{tabel} dengan $N =$ jumlah sampel 32 dengan $\alpha = 0,05$ didapat t_{tabel} sebesar 2,042 maka dihasilkan :

a. Variabel keselamatan kerja

Uji t terhadap variabel keselamatan kerja (X_1) didapatkan t_{hitung} sebesar 1,152 dengan signifikansi 0,259. Karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,152 < 2,024$) atau signifikansi t lebih besar dari 5% ($0,259 > 0,05$) maka secara parsial variabel keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pasukan (Y), sehingga hipotesis H_0 diterima. Hal ini berarti tidak ada pengaruh signifikan antara keselamatan kerja

terhadap kinerja pasukan. Sedangkan H_a ditolak yang berarti ada pengaruh signifikan antara keselamatan kerja terhadap kinerja pasukan ditolak.

b. Variabel kesehatan kerja (X_2)

Uji terhadap variabel kesehatan kerja (X_1), didapatkan t_{hitung} 2,169 dengan signifikansi t sebesar 0,038. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,169 > 2,024$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,0038 < 0,05$), maka secara parsial variable kesehatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pasukan (Y), sehingga hipotesis H_0 ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja pasukan dapat ditolak. Sedangkan hipotesis H_a ada pengaruh yang signifikan antara kesehatan kerja terhadap kinerja pasukan diterima.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan yaitu keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pasukan (Y). Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama (simultan) diperoleh pada tabel 4.32 uji F (simultan) :

Tabel 4.32
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.150	2	37.075	3.761	.035 ^a
	Residual	285.850	29	9.857		
	Total	360.000	31			

a. Predictors: (Constant), kesehatan kerja, keselamatan kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah (2015)

Uji hipotesis secara simultan (uji F), hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $3,761 > 3,32$ dengan signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$. Dengan ini nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} dan signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pasukan (Y).

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pembahasan Secara Parsial

1. Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

Uji t terhadap variabel keselamatan kerja (X_1) didapatkan t_{hitung} sebesar 1,152 dengan signifikansi 0,259. Karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,152 < 2,024$) atau signifikansi t lebih besar dari 5% ($0,259 > 0,05$) maka secara parsial variabel keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pasukan (Y). sehingga hipotesis H_0 diterima. Hal ini berarti tidak ada pengaruh signifikan antara keselamatan kerja terhadap kinerja pasukan. Sedangkan H_a ditolak yang berarti ada pengaruh

signifikan antara keselamatan kerja terhadap kinerja pasukan ditolak. Terdapat kekurangan keahlian dalam pelaksanaan kerja, responden menjawab setuju sebanyak 14 responden atau 43,8%, yang berarti bahwa banyak responden yang memang tidak memiliki keahlian dalam menjinakkan api. Berdasarkan distribusi frekuensi variabel menunjukkan bahwa 40,6% responden cukup setuju dengan adanya keselamatan kerja UPT. Pemadam Kebakaran Kota Malang. Hal ini secara teoritis juga mendukung pendapat Lia Sulfiana pengaruh penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan harian lepas pengendali hama tanaman kakao pada PT. Perkebunan Nusantara XII (persero) Kebun Kota Blater Jember Jawa Timur. Dari hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa Variabel Keselamatan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), Variabel Keselamatan (X1) yang diantaranya terdiri dari sering tidaknya terjadi kecelakaan, berat ringan tingkat kecelakaan kerja, resiko pelaksanaan kerja, volume pelaksanaan kerja. Total pengaruh langsung Program Keselamatan Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar -0,683 dengan nilai signifikansinya 0,002. Sesuai dengan pengertian keselamatan kerja yang dikemukakan (Moenir , 1983:203) maka faktor-faktor dari keselamatan kerja adalah:

a. Lingkungan Kerja Secara Fisik

Secara fisik, upaya-upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah:

- 1) Penempatan benda atau barang sedemikian rupa sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya. Penempatan dapat pula dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
- 2) Perlindungan pada pegawai/pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat perlindungan yang sesuai dan baik. Perlengkapan perlindungan misalnya: gas masker, kacamata/topeng las, sarung tangan, helm pengaman, sepatu, pakaian anti api/anti radiasi, penutup telinga, pelindung dada, pakaian anti peluru dan sebagainya.
- 3) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya: alat pencegahan kebakaran, pintu darurat, kursi pelontar bagi penerbangan pesawat tempur, pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti: alat PPPK, perahu penolong di setiap kapal besar, tabung oksigen, ambulance dan sebagainya.

b. Lingkungan Sosial Psikologis

Sedangkan jaminan kecelakaan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai atau pekerja yang meliputi:

- 1) Perlakuan yang adil terhadap semua pegawai/pekerja tanpa membedakan agama, suku kewarganegaraan, turunan dan lingkungan social. Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau

pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali. Masalah-masalah seperti itulah yang sering menjadi sebab utama kegagalan pegawai termasuk para eksekutif dalam pekerjaan. Hal ini dijelaskan lebih lanjut oleh Dale dalam bukunya "*Manajemen Theori and Practice*" bahwa kegagalan para pegawai dan eksekutif dalam pekerjaan disebabkan oleh kekurangan keahlian.

- 2) Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang dialami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan pegawai dalam bekerja dan menimbulkan ketenangan akan dapat ditingkatkan karenanya.
- 3) Masa depan pegawai terutama dalam keadaan tidak mampu lagi melakukan pekerjaan akibat kecelakaan, baik fisik maupun mental. Bentuk jaminan masa depan ini dapat diwujudkan seperti tunjangan pensiun, tunjangan cacat ataupun namanya. Sehingga diharapkan dapat menjadi modal usaha untuk mencukupi kehidupan sehari-harinya.
- 4) Kepastian kedudukan dalam pekerjaan, hal ini merupakan salah satu jaminan bahwa orang-orang dalam organisasi itu dilindungi hak/kedudukannya oleh peraturan. Faktor pegawai dijamin secara seimbang dengan kewajibannya.

Perbedaan dari kedua penelitian ini terdapat pada indikator dan item yang dipilih dari penulis. Akan tetapi yang terlihat sangat jelas adalah dari item yang diambil oleh masing-masing penulis. Penulis telah berwawancara dengan Bapak Suharto disini kecelakaan besar memang tidak pernah terjadi selama ini dikarenakan para pasukan sudah menggunakan alat perlindungan diri selama proses memadamkan api. Akan tetapi untuk kecelakaan kecil sering terjadi seperti kepala tertimpa besi, kepala tertimpa batu bata, ini pernah dialami oleh para pasukan akan tetapi hal ini tidak berakibat fatal dikarenakan para pasukan sudah memakai alat perlindungan berupa helm, akan tetapi helm tersebut sampai pecah jika tertimpa barang yang berat ini membuktikan bahwa helm yang digunakan bahannya tidak bagus kurang memenuhi standar. Adapun dari kuesioner yang penulis bagikan kepada pasukan ada satu item dari pertanyaan yang berupa terdapat kekurangan keahlian pelaksanaan kerja ada beberapa pasukan menjawab setuju dengan hal itu dengan ini mungkin untuk pelatihan keahlian lebih ditingkatkan lagi.

2. Variabel Kesehatan Kerja (X_2)

Uji terhadap variabel rasa kesehatan kerja (X_1), didapatkan t_{hitung} 2,169 dengan signifikansi t sebesar 0,038. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,169 > 2,024) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% (0,0038 < 0,05), maka secara parsial variable kesehatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pasukan (Y). sehingga hipotesis H_0 ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara kesehatan kerja (X_2) terhadap

kinerja pasukan dapat ditolak. Sedangkan hiotesis H_a ada pengaruh yang signifikan antara kesehatan kerja terhadap kinerja pasukan diterima. Berdasarkan distribusi frekuensi variabel menunjukkan bahwa 337,4% responden setuju dengan adanya kesehatan dalam UPT. Pemadam Kebakaran Kota Malang. Hal ini secara teoritis juga mendukung pendapat Lia Sulfiana pengaruh penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan harian lepas pengendali hama tanaman kakao pada PT. Perkebunan Nusantara XII (persero) Kebun Kota Blater Jember Jawa Timur. Variabel kesehatan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Variabel kesehatan (X2) yang diantaranya terdiri dari banyak dan sedikitnya karyawan yang sakit, proses pelaksanaan kerja, tingkat absensi kehadiran karyawan, keadaan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan, dan semangatnya karyawan dalam bekerja. Sedangkan total pengaruh kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,802 dengan nilai signifikansiya 0,015. Menurut (Manullang,1990:87) adapun faktor-faktor dari kesehatan kerja yang meliputi:

1. Lingkungan kerja secara medis

Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut :

- a. Kebersihan lingkungan kerja
- b. Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja
- c. Sistem pembuangan sampah dan limbah industri

2. Sarana kesehatan tenaga kerja

Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari :

- a. Penyediaan air bersih
- b. Sarana olah raga dan kesempatan rekreasi
- c. Sarana kamar mandi dan wc

3. Pemeliharaan Kesehatan tenaga kerja

Disini perusahaan melakukan pemeliharaan kesehatan tenaga kerjanya dengan upaya melakukan hal-hal sebagai berikut :

- a. Pemberian makanan yang bergizi
- b. Pelayanan kesehatan tenaga kerja
- c. Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja

Perbedaan penelitian ini terdapat pada indikator dan itemnya, akan tetapi yang terlihat jelas adalah perbedaan item dari keduanya. Dalam penelitian di UPT. Pemadam Kebakaran Kota Malang untuk kesehatan mereka lebih cenderung diperhatikan sekali dari segi kesehatan fisik masing-masing pasukan serta kesehatan tempat mereka bekerja. Dengan demikian maka kesehatan yang baik akan berpengaruh baik pula terhadap kinerja dari masing-masing pasukan. Terbukti dari hasil uji linear berganda nilai variabel kesehatan sangatlah tinggi.

4.3.2 Pembahasan Secara Simultan

Uji hipotesis secara simultan (uji F), hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $3,761 > 3,32$ dengan signifikansi

sebesar $0,035 < 0,05$. Dengan ini nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} dan signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pasukan (Y).

Menurut penelitian Nia Indriasari Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Bagian produksi PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas. Secara simultan kedua variabel bebas dalam K3 yang terdiri dari keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Variabel bebas tersebut adalah sebesar 0.363 atau 36.3 %.

Menurut (Suma'mur, 1996:67) bahwa dalam pencapaian kinerja karyawan diperlukan program keselamatan dan kesehatan kerja, dengan fungsi : (1) melindungi karyawan terhadap kondisi yang membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja, (2) membantu penyesuaian mental/fisik karyawan sehingga karyawan sehat dan produktif, (3) membantu tercapainya dan terpeliharanya derajat kesehatan fisik dan mental serta kinerja karyawan setinggi-tingginya.

Dalam hal ini apabila keselamatan dan kesehatan kerja berjalan dengan baik maka kinerja dari pasukan juga akan baik pula justru mereka dapat melaksanakan tugas mereka dengan semaksimal mungkin.

4.3.3 Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Kinerja dalam Perspektif Islam

Pada UPT. Pemadam Kebakaran Kota Malang untuk keselamatan serta kesehatan kerja telah dijalankan dengan baik. Dikarenakan keduanya sangatlah penting untuk pasukan dalam menjalankan kinerja agar semuanya dapat berjalan secara seimbang. Karena tanggung jawab mereka sangatlah besar terhadap masyarakat apabila terjadi kebakaran dan juga pekerjaan mereka tidaklah mudah untuk dijalankan karena bisa saja taruhan dari pekerjaannya adalah nyawa. Oleh karena itu keselamatan dalam bekerja harus dijalankan dengan baik dengan memakai alat pengaman diri yang telah diberikan. Kesehatan juga harus dijaga agar dapat bekerja dengan baik, tidak terlalu sering untuk absen sakit. Apabila kesehatan dari semua pasukan baik maka untuk kinerjanya juga akan maksimal dalam memadamkan api. Sesuai dengan hadits

لَا ضَرَرَ وَلَا ضِرَارَ

Artinya : "Tidak boleh (menimbulkan) bahaya dan juga tidak boleh membahayakan (orang lain)."(HR. Ibnu Majah, kitab al-Ahkam (2340)

Dan sesuai dengan firman Allah SWT pada surat Al Baqarah ayat

286 yaitu:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا

حَمْلَتُهُ تُوَاخِدُنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا

عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا

وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya : Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Rabb kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami bersalah. Ya Rabb kami, janganlah Engkau bebaskan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebaskan kepada orang-orang yang sebelum kami. Ya Rabb kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir. (Al-Baqarah 286)

Dan sesuai dengan firman Allah SWT pada surat Al Qasas ayat 26 yaitu:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : Salah seorang dari kedua perempuan itu berkata, "Wahai ayahku! Jadikanlah ia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya. (Al-Qasas 28:26)

Adapun hadits yang bersangkutan dengan kinerja adalah sebagai berikut :

يُحِبُّ اللَّهُ الْعَامِلَ إِذَا عَمِلَ أَنْ يُحْسِنَ

Artinya : Allah mencintai seorang pekerja yang memperbagus pekerjaannya. (HR Thabrani, dari Kulaib bin Syihab)

Dan sesuai dengan firman Allah SWT pada surat At Taubah ayat

105 yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى

عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “dan Katakanlah "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

