

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah PT. Pelindo (Persero) Regional IV Makassar

PT. Pelindo (Persero) Regional IV (empat) beroperasi di Indonesia bagian timur yang tersebar di 11 provinsi dan berkantor pusat di Makassar. Wilayah operasionalnya terdiri dari 17 pelabuhan cabang, 3 anak perusahaan dan 1 afiliasi yang tersebar dari Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Utara, Gorontalo, Kalimantan Timur, Kalimantan Utara, Maluku, Maluku Utara, Papua dan Papua Barat.

PT. Pelindo (Persero) menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang logistik, khususnya pengelolaan pelabuhan. Saat ini, perusahaan mengoperasikan 94 pelabuhan yang berlokasi di 32 provinsi di Indonesia. Dari Sumatra Barat hingga Jawa Barat, Pelindo merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) strategis dimana seluruh pelabuhan yang dikelola memiliki posisi signifikan dalam perhubungan jaringan perdagangan internasional berbasis transportasi laut.

Sementara itu, PT. Pelindo (Persero) Regional IV makassar mengelola pelabuhan di 10 provinsi yakni Kalimantan Timur, Kalimantan Utara, Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara, Gorontalo, Sulawesi Utara, Maluku dan Papua Barat.

PT. Pelindo (Persero) Regional IV dibentuk berdasarkan PP No. 59 tanggal 19 Oktober 1991. Sedangkan, akta pembentukannya yaitu Akta Notaris Imas Fatimah, SH No. 7 tanggal 1 Desember 1992.

Setiap Pelindo memiliki cabang dan anak perusahaan untuk mengelola bisnisnya. Pelindo I, II, III, IV adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) tidak tercatat yang 100% sahamnya dimiliki oleh Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) selaku Pemegang Saham Negara Republik Indonesia. Oleh karena itu, tidak ada informasi mengenai Pemegang Saham Utama atau Saham Pengendali Individu di Pelindo. Republik Indonesia diwakili oleh Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Republik Indonesia sebagai pemilik tunggal dan pemegang saham tunggal.

2. Visi dan Misi PT. Pelindo (Persero) Regional IV Makassar

a. Visi

Menjadi pemimpin ekosistem maritim terintegrasi dan berkelas dunia. Visi tersebut merupakan cita-cita perusahaan menjadi pintu gerbang utama jaringan logistik global di Indonesia. Cita-cita ini muncul dilandasi dengan potensi geografis, peluang bisnis dan kebijakan nasional yang membuka peluang bagi perusahaan untuk merealisasikan visi tersebut.

b. Misi

Mewujudkan jaringan ekosistem maritim nasional melalui peningkatan konektivitas jaringan dan integrasi pelayanan guna mendukung pertumbuhan ekonomi negara. Menyediakan jasa kepelabuhanan dan maritim yang handal dan terintegrasi dengan kawasan industri untuk mendukung jaringan logistik Indonesia dan Global dengan memaksimalkan manfaat ekonomi selat malaka.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pelindo (Persero) Regional IV Makassar pada tanggal 20 Maret 2023 – 15 April 2023. Hasil penelitian ini diperoleh menggunakan teknik pembagian kuesioner dengan jumlah sampel 152 responden yang merupakan karyawan di PT. Pelindo (Persero) Regional IV Makassar.

Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan program SPSS dan data-data di analisis melalui tiga tahap analisis statistik yaitu analisis univariat dan analisis bivariat. Selain itu, data diolah dan dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian serta disajikan dalam bentuk tabel yang di lengkapi penjelasan.

1. Karakteristik Umum Responden

Dari hasil kuesioner yang diberikan kepada responden didapatkan hasil sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan

Karakteristik responden berdasarkan usia karyawan di PT. Pelindo (Persero) Regional IV Makassar dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.1
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia Responden
di PT. Pelindo (Persero) Regional IV Makassar
Tahun 2023

Usia	n	%
≤30 Tahun	43	28.3
31-45 Tahun	88	57.9
≥46 Tahun	21	13.8
Total	152	100

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa dari 152 responden, usia responden terbanyak berada pada usia 31-45 tahun sebanyak 88 orang (57.9%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. Pelindo (Persero) Regional IV Makassar dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.2
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden
di PT. Pelindo (Persero) Regional IV Makassar
Tahun 2023

Jenis Kelamin	n	%
Laki-laki	133	87.5
Perempuan	19	12.5
Total	152	100

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 152 responden, yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 133 orang

(87.5%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang (12.5%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Karyawan

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja karyawan di PT. Pelindo (Persero) Regional IV Makassar dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.3
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja Responden di PT. Pelindo (Persero) Regional IV Makassar Tahun 2023

Masa Kerja	n	%
<5 Tahun	18	11.8
≥5 Tahun	134	88.2
Total	152	100

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa dari 152 responden, yang memiliki masa kerja <5 tahun sebanyak 18 orang (11.8%) dan yang memiliki masa kerja ≥5 tahun sebanyak 134 orang (88.2%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Karyawan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir karyawan di PT. Pelindo (Persero) Regional IV Makassar dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.4
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Responden di PT. Pelindo (Persero) Regional IV
Makassar Tahun 2023**

Pendidikan Terakhir	n	%
SMA/SMK	84	55.3
D3	6	3.9
S1	62	40.8
Total	152	100

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa dari 152 responden, pendidikan terakhir responden terbanyak berada pada pendidikan SMA/SMK sebanyak 84 orang (55.3%).

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Karyawan

Karakteristik responden berdasarkan divisi karyawan di PT. Pelindo (Persero) Regional IV Makassar dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.5
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Divisi Responden
di PT. Pelindo (Persero) Regional IV
Makassar Tahun 2023

Divisi	n	%
ABK	32	21.1
Administrasi	28	18.4
Operator	23	15.1
Operasional	69	45.4
Total	152	100

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa dari 152 responden, divisi responden terbanyak berada pada divisi operasional sebanyak 69 orang (45.4%)

2. Analisis Univariat

a. Variabel Dependen

Tabel 5.6

**Distribusi Responden Berdasarkan Kualitas Kehidupan Kerja
(Quality of Work Life) Karyawan di PT. Pelindo
(Persero) Regional IV Makassar
Tahun 2023**

Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life)	n	%
Buruk	38	25.0
Baik	114	75.0
Total	152	100

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa dari 152 responden yang memiliki kualitas kehidupan kerja buruk sebanyak 38 orang (25.0%) dan yang memiliki kualitas kehidupan kerja baik sebanyak 114 orang (75.0%).

**Tabel 5.7
Distribusi Frekuensi Pernyataan Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) Karyawan di PT. Pelindo (Persero) Regional IV Makassar Tahun 2023**

Pernyataan	Pilihan Jawaban									
	SS		S		TS		STS		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%
Kesempatan melakukan pekerjaan sesuai kemampuan yang dimiliki	52	34.2	96	63.2	4	2.6	0	0.0	152	100
Kesempatan menduduki posisi yang lebih tinggi di masa depan.	24	15.8	115	75.5	13	8.6	0	0.0	152	100
Selalu terlibat dalam pengambilan keputusan	108	71.1	36	23.7	8	5.3	0	0.0	152	100
Selalu ikut serta menyumbangkan ide maupun saran	114	75.0	28	18.4	10	6.6	0	0.0	152	100
Jam bekerja kurang cukup untuk menyelesaikan tugas	30	19.7	52	34.2	41	27.0	29	19.1	152	100
Jam istirahat cukup untuk beristirahat	15	9.9	45	29.6	65	42.8	27	17.8	152	100
Dipercaya oleh atasan melakukan pekerjaan	36	23.7	71	46.7	36	23.7	9	5.9	152	100
Atasan memiliki kepedulian atas kesejahteraan karyawan	13	8.6	112	73.7	22	14.5	5	3.3	152	100
penghasilan/gaji sudah layak dan sesuai dengan beban kerja	3	2.0	46	30.3	68	44.7	35	23.0	152	100
gaji yang diberikan dapat mensejahterakan kehidupan	6	3.9	11	7.2	109	71.7	26	17.1	152	100
dapat menyeimbangkan waktu untuk bekerja dan keluarga	7	4.6	10	6.6	112	73.7	23	15.1	152	100

merasa bangga dapat bekerja di organisasi ini	49	32.2	92	60.5	10	6.6	1	0.7	152	100
mampu bekerja sama dalam kelompok kerja	9	5.9	129	84.9	12	7.9	2	1.3	152	100
Keterbukaan berkomunikasi antar rekan kerja berjalan dengan baik	10	6.6	132	86.8	10	6.6	0	0.0	152	100

Sumber: Data Primer, 2023

dasarkan tabel 5.7 menunjukkan bahwa yang sangat setuju bahwa selalu terlibat dalam pengambilan keputusan sebanyak 108 orang (71.1%), yang sangat setuju bahwa selalu ikut serta menyumbangkan ide maupun saran sebanyak 114 orang (75.0%), yang tidak setuju bahwa Jam istirahat cukup untuk beristirahat sebanyak 65 orang (42.8%), yang tidak setuju bahwa gaji yang diberikan dapat mensejahterakan kehidupan sehari-hari sebanyak 109 (71.7%) dan yang tidak setuju bahwa dapat menyeimbangkan waktu untuk bekerja dan keluarga yaitu sebanyak 112 orang (73.7%).

b. Variabel Independen

1) Keselamatan Kerja

Tabel 5.8
Distribusi Responden Berdasarkan Keselamatan Kerja
Karyawan di PT. Pelindo (Persero) Regional IV
Makassar Tahun 2023

Keselamatan Kerja	n	%
Buruk	46	30.3
Baik	106	69.7
Total	152	100

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa dari 152 responden, yang memiliki keselamatan kerja buruk sebanyak 46

orang (30.3%) dan yang memiliki keselamatan kerja baik sebanyak 106 orang (69.7%).

Tabel 5.9
Distribusi Frekuensi Pernyataan Variabel Keselamatan
Kerja Karyawan di PT. Pelindo (Persero)
Regional IV Makassar
Tahun 2023

Pernyataan	Pilihan Jawaban									
	SS		S		TS		STS		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%
Tata letak peralatan kerja tersusun rapi di ruang kerja	19	12.5	68	44.7	46	30.9	19	12.5	152	100
Semua peralatan berbahaya sudah di berikan tanda-tanda	13	8.6	62	40.8	46	30.3	31	20.4	152	100
Perusahaan menyediakan alat pencegahan kebakaran	10	6.6	136	89.5	6	3.9	0	0.0	152	100
Perusahaan selalu menyediakan alat perlindungan kerja	11	7.2	123	80.9	18	11.8	0	0.0	152	100
Perusahaan menyediakan kotak P3K yang baik dan lengkap	11	7.2	140	92.1	1	0.7	0	0.0	152	100
Perusahaan menyediakan asuransi kesehatan	8	5.3	142	93.4	2	1.3	0	0.0	152	100
Perusahaan memberikan jaminan keamanan dan keselamatan kerja	14	9.2	133	87.5	5	3.3	0	0.0	152	100
Perusahaan menyediakan tunjangan kecelakaan kerja	7	4.6	106	69.7	38	25.0	1	0.7	152	100
Perusahaan selalu bersikap adil terhadap semua karyawan	5	3.3	61	40.1	31	20.4	55	36.2	152	100
Suasana ruang kerja kondusif untuk melakukan pekerjaan	8	5.3	81	53.3	50	32.9	13	8.6	152	100

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan bahwa yang setuju bahwa perusahaan menyediakan kotak pertolongan pertama pada kecelakaan yang baik dan lengkap sebanyak 140 orang (92.1%), yang setuju perusahaan menyediakan asuransi kesehatan sebanyak 142 orang (93.4%), yang tidak setuju tata letak peralatan kerja tersusun rapi di ruang kerja sebanyak 46

orang (30.3%) dan yang tidak setuju semua peralatan berbahaya sudah di berikan tanda-tanda sebanyak 46 orang (30.3%).

2) Kesehatan Kerja

Tabel 5.10
Distribusi Responden Berdasarkan Kesehatan Kerja
Karyawan di PT. Pelindo (Persero) Regional IV
Makassar Tahun 2023

Kesehatan Kerja	n	%
Buruk	44	28.9
Baik	108	71.1
Total	152	100

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.10 menunjukkan bahwa dari 152 responden, yang memiliki kesehatan kerja buruk sebanyak 44 orang (28.9%) dan yang memiliki kesehatan kerja baik sebanyak 108 orang (71.1%).

Tabel 5.11
Distribusi Frekuensi Pernyataan Variabel Kesehatan Kerja
Karyawan di PT. Pelindo (Persero) Regional IV
Makassar Tahun 2023

Pernyataan	Pilihan Jawaban									
	SS		S		TS		STS		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%
Tingkat kebersihan lingkungan tempat kerja tergolong baik	20	13.2	132	86.8	0	0.0	0	0.0	152	100
Tingkat suhu udara di tempat kerja cukup baik	6	3.9	43	28.3	73	48.0	30	19.7	152	100
B Sistem pencahayaan di tempat kerja tergolong baik	4	2.6	21	13.8	96	63.2	31	20.4	152	100
Sistem pembuangan sampah di tempat kerja kurang baik	13	8.6	42	27.6	51	33.6	46	30.3	152	100
Tempat kerja menyediakan air bersih dengan baik	9	5.9	127	83.6	14	9.2	2	1.3	152	100
Tempat kerja menyediakan sarana kamar mandi dengan	3	2.0	131	86.2	17	11.2	1	0.7	152	100

Buruk	27	58.7	19	41.3	46	100	0,000
Baik	11	10.4	95	89.6	106	100	
Total	38	25.0	114	75.0	152	100	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.12 menunjukkan bahwa dari 152 responden yang mempunyai keselamatan kerja buruk dengan kategori kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) buruk sebanyak 27 orang (58.7%) dan kategori baik sebanyak 19 orang (41.3%), yang mempunyai keselamatan kerja baik dengan kategori kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) buruk sebanyak 11 orang (10.4%) dan kategori baik sebanyak 95 orang (89.6%).

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* di peroleh nilai $p = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada hubungan antara keselamatan kerja dengan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) karyawan di PT. Pelindo (Persero) Regional IV Makassar Tahun 2023.

b. Hubungan Kesehatan Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) Karyawan di PT. Pelindo (Persero) Regional IV Makassar Tahun 2023

Tabel 5.13
Hubungan Kesehatan Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) Karyawan di PT. Pelindo (Persero) Regional IV Makassar Tahun 2023

Kesehatan Kerja	Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Quality of Work Life</i>)				Jumlah		Pvalue
	Buruk		Baik		N	%	
	n	%	n	%			
Buruk	27	61.4	17	38.6	44	100	0,000

Baik	11	10.2	97	89.8	108	100	
Total	38	25.0	114	75.0	152	100	

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.13 menunjukkan bahwa dari 152 responden yang mempunyai kesehatan kerja buruk dengan kategori kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) buruk sebanyak 27 orang (61.4%) dan kategori baik sebanyak 17 orang (38.6%), yang mempunyai kesehatan kerja baik dengan kategori kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) buruk sebanyak 11 orang (10.2%) dan kategori baik sebanyak 97 orang (89.8%).

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* di peroleh nilai $p = 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada hubungan antara kesehatan kerja dengan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) karyawan di PT. Pelindo (Persero) Regional IV Makassar Tahun 2023.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pengolahan data yang telah disajikan maka dalam pembahasan akan menjelaskan sesuai dengan tujuan penelitian yaitu mengetahui hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) karyawan di PT. Pelindo (Persero) Regional IV Makassar Tahun 2023.

1. Karakteristik Responden

Usia karyawan menjelaskan bahwa dari 152 responden yang berusia 31-45 tahun sebanyak 88 orang (57.9%) dan responden yang berusia >45 tahun sebanyak 21 orang (13.8%). Responden yang berusia 31-45 tahun lebih banyak hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Pelindo (Persero) Regional IV Makassar mayoritas sudah berpengalaman dengan bidang yang digeluti.

Jenis kelamin karyawan menjelaskan bahwa dari 152 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 133 orang (87.5%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang (12.5%). jenis kelamin perempuan lebih sedikit dibandingkan jenis kelamin laki-laki karena PT. Pelindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkapalan yang dimana lebih memerlukan karyawan laki-laki terutama pada bagian pekerja lapangan seperti anak buah kapal, *driver*, bongkar muat barang, pelayanan penumpang dan lainnya. pekerjaan tersebut didominasi oleh laki-laki karena laki-laki dianggap memiliki tubuh yang lebih kuat untuk bekerja dilapangan.

Masa kerja karyawan menjelaskan bahwa dari 152 responden yang dan yang masa kerja ≥ 5 tahun merupakan yang terbesar yaitu sebanyak 134 orang (88.2%) dan masa kerja terkecil yaitu <5 tahun sebanyak 18 orang (11.8%) Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT.Pelindo (Persero) Regional

IV Makassar memiliki tingkat kualitas kehidupan yang baik dan memiliki pengalaman yang lebih terkait pekerjaannya. Semakin lama masa kerja seorang karyawan seharusnya keterampilan dan kemampuan melakukan pekerjaan semakin meningkat.

Pendidikan terakhir karyawan menjelaskan bahwa dari 152 responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 84 orang (55.3%) dan S1 sebanyak 62 orang (40.8%). Pendidikan terakhir SMA/SMK lebih banyak karena pada bagian pekerja lapangan perusahaan lebih memperhatikan terkait pengalaman serta keahlian karyawan dalam bekerja dan pada bagian kantor lebih banyak yang berpendidikan S1 karena biasanya pekerja kantoran memang memiliki syarat administrasi S1.

Divisi Karyawan menjelaskan bahwa dari 152 responden yang berdivisi Operasional sebanyak 69 orang (45.5%) dan divisi operator sebanyak 23 orang (15.1%). Divisi operasional memiliki banyak karyawan di banding divisi yang lain karena divisi operasional terdiri dari beberapa pekerjaan yakni driver, buruh pelabuhan atau kepil, petugas pengawasan, petugas pelaksana *E-PASS* dan jembatan timbang. pekerjaan tersebut membutuhkan karyawan yang banyak dan juga di dominasi oleh pekerja laki-laki.

Kualitas kehidupan kerja responden menjelaskan bahwa dari 152 karyawan yang berada pada kategori buruk sebanyak 38 orang (25.0%) dan yang berada pada kategori baik sebanyak 114 orang

(75.0%). Hal ini menunjukkan beberapa karyawan memiliki kualitas kehidupan yang buruk karena dari hasil pengisian kuesioner di dapatkan bahwa beberapa karyawan merasakan kurangnya kedekatan dengan atasan sehingga kurang termotivasi saat bekerja dalam sebuah tim, karyawan juga merasa kadang kurang memanfaatkan waktu istirahat karena banyaknya pekerjaan yang harus di selesaikan.

Keselamatan kerja responden menjelaskan bahwa dari 152 karyawan yang berada pada kategori buruk sebanyak 46 orang (30.3%) dan yang berada pada kategori baik sebanyak 106 orang (69.7%). Hal ini menunjukkan karyawan telah berada pada kategori keselamatan kerja walaupun beberapa karyawan memiliki keselamatan kerja yang buruk, hal ini karena dari hasil pengisian kuesioner karyawan merasa terdapat beberapa peralatan yang berbahaya belum di berikan tanda-tanda bahaya dan beberapa karyawan merasa suasana ruangan tempat bekerja kurang kondusif untuk melakukan pekerjaan.

Kesehatan kerja responden menjelaskan bahwa dari 152 karyawan yang berada pada kategori buruk sebanyak 44 orang (28.9%) dan yang berada pada kategori baik sebanyak 108 orang (71.1%). Hal ini menunjukkan beberapa karyawan berada pada kategori kesehatan kerja yang buruk karena dari hasil pengisian

kuesioner karyawan merasa pencahayaan di bagian kantor kurang mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan.

2. Hubungan Keselamatan Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*)

Keselamatan Kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang bebas dari risiko kecelakaan atau kerusakan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa karyawan dengan keselamatan kerja buruk dengan kategori kualitas kehidupan kerja buruk sebanyak 27 orang (58.7%) dan karyawan dengan keselamatan kerja baik dengan kategori kualitas kehidupan baik pula sebanyak 95 orang (89.6%). Hal ini disebabkan karena tinggi rendahnya penerapan keselamatan kerja perusahaan akan berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja karena keselamatan kerja yang baik yakni lingkungan kerja yang bebas dari kecelakaan kerja dan tersedianya asuransi serta tunjangan kecelakaan bagi karyawan membuat karyawan menjadi semangat serta nyaman dalam bekerja sehingga terciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik, begitu pula sebaliknya. Hal ini mendukung teori Cassio (2006) dimana unsur-unsur dalam kualitas kehidupan kerja diantaranya adalah keselamatan kerja. Keselamatan kerja yang dimaksud adalah kondisi lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang sulit diprediksi, manajer perlu memberikan perlindungan terhadap kemungkinan terjadinya kecelakaan dengan mengikutsertakan karyawan dalam asuransi (Hidayah, 2018).

Sedangkan karyawan dengan keselamatan kerja baik dengan kategori kualitas kehidupan kerja buruk yaitu sebanyak 11 orang (10,4%). Penerapan keselamatan kerja yang baik di perusahaan juga tidak begitu berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja karyawan itu sendiri, diketahui masih adanya karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang buruk meskipun perusahaan telah menerapkan keselamatan kerja dengan baik, hal ini dikarenakan pada indikator lingkungan kerja pada kualitas kehidupan kerja karyawan merasa jam kerja dan jam istirahat

yang diberikan kurang cukup untuk karyawan menyelesaikan pekerjaannya dan beristirahat. Hal ini terlihat adanya karyawan yang lebih memilih lembur dari pada harus menunggu hari esok untuk menyelesaikan pekerjaannya dan beberapa karyawan menghabiskan waktu istirahat mereka untuk mengobrol dan bermain sosial media sehingga waktu istirahat tidak termanfaatkan secara sempurna.

Adapun karyawan dengan keselamatan kerja buruk dengan kategori kualitas kehidupan kerja baik sebanyak 19 orang (41,3%). Meskipun kualitas kehidupan kerja dalam kategori baik yakni merasa mendapat dukungan dari rekan kerja dan atasan serta mampu menyampaikan ide serta gagasan yang baik untuk perusahaan namun karyawan merasa penerapan keselamatan

kerja di perusahaan kurang yaitu pada indikator lingkungan kerja fisik dimana terdapat beberapa tanda bahaya yang telah memudar dan terhalang oleh benda lain sehingga kadang tidak terlihat oleh karyawan bahkan pengunjung yang berada di lingkungan pelabuhan serta adanya peralatan yang belum tersedia prosedur penggunaannya hal ini yang dapat membahayakan serta dapat mengakibatkan kecelakaan kerja pada karyawan ketika bekerja.

Hasil uji *chi-square* menunjukkan bahwa hubungan keselamatan kerja dengan kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) memiliki nilai *Pvalue* ($0.000 < 0,05$) yang berarti ada hubungan antara keselamatan kerja dengan kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) karyawan di PT. Pelindo (Persero) Regional IV Makassar Tahun 2023.

Hal ini berbeda dengan penelitian yang di lakukan oleh (Purwanti & Musadieg, 2018), yang menunjukkan bahwa keselamatan kerja karyawan memiliki hubungan secara langsung sebesar ($1,798 < 2.010$) terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan. Hasil uji diperoleh nilai $\text{sig} > 0,05$ ($0,078 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan keselamatan kerja karyawan memiliki hubungan dengan kualitas kehidupan kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Firmansyah, 2018), yang menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja memiliki t_{hitung} lebih besar dari pada

$t_{\text{tabel}} (4,449 > 1.994)$ dengan tingkat signifikansi kurang dari nilai α ($0,00 < 0,05$). Hal ini berarti keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Handayani & Pratiwi, 2019), bahwa terdapat hubungan yang positif antara keselamatan kerja dengan *quality of work life* pada karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai $p\text{value} = 0.000$ ($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan antara keselamatan kerja dengan *quality of work life* pada karyawan.

3. Hubungan Kesehatan Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*)

Kesehatan kerja adalah kondisi yang dapat mempengaruhi kesehatan para karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa karyawan dengan kesehatan kerja buruk dengan kategori kualitas kehidupan kerja buruk yaitu sebanyak 27 orang (61.4%) dan karyawan dengan kesehatan kerja baik dengan kategori kualitas kehidupan baik pula sebanyak 97 orang (89.8%). Hal ini disebabkan karena tinggi rendahnya penerapan kesehatan kerja perusahaan akan berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja karena kesehatan kerja yang baik yakni suasana kerja yang aman dan nyaman, tersedianya pelayanan kesehatan dan obat-obatan di perusahaan akan membuat karyawan menjadi semangat dan nyaman dalam bekerja sehingga terciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik, begitu pula sebaliknya. Hal ini mendukung teori

Cassio (2006) bahwa salah satu aspek kualitas kehidupan kerja adalah kesehatan kerja yaitu penyelenggaraan poliklinik atau menyediakan dana kesehatan merupakan bentuk perlindungan dalam mewujudkan kesehatan kerja (Hidayah, 2018).

Sedangkan karyawan dengan kesehatan kerja baik dengan kategori kualitas kehidupan kerja buruk yaitu sebanyak 11 orang (10,2%). Penerapan kesehatan kerja yang baik di perusahaan tidak begitu berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja karyawan itu sendiri, diketahui meskipun perusahaan telah menerapkan kesehatan kerja yang baik namun dari indikator gaji dan tunjangan pada kualitas kehidupan kerja karyawan masih dianggap kurang karena karyawan merasa gaji yang dapatkan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan serta tidak dapat mencukupi serta mensejahterakan kehidupan sehari-hari, hal ini karena karyawan rata-rata telah berkeluarga sehingga memiliki tanggungan yang banyak untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

Adapun karyawan dengan kesehatan kerja buruk dengan kategori kualitas kehidupan kerja baik yaitu sebanyak 17 orang (38,6%). Hal ini terlihat bahwa meskipun kualitas kehidupan kerja dalam kategori baik yakni merasa mendapat dukungan dari rekan kerja dan atasan serta jam kerja dan istirahat dimanfaatkan dengan baik namun karyawan merasa penerapan kesehatan kerja di perusahaan yaitu pada indikator lingkungan

kerja medis dan sarana kesehatan tenaga kerja yakni pada sistem pencahayaan di ruang kerja kurang menerangi ruang kerja yang dapat membuat kesehatan karyawan terganggu saat sedang bekerja serta perusahaan kurang memberikan kesempatan rekreasi bagi karyawan. Meskipun begitu karyawan tetap bekerja karena di perusahaan karyawan banyak mendapat pengalaman serta teman yang dapat diajak bertukar cerita ketika merasa stress dan jenuh dalam bekerja.

Hasil uji *chi-square* menunjukkan bahwa hubungan keselamatan kerja dengan kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) memiliki nilai *Pvalue* ($0.000 < 0,05$) yang berarti ada hubungan antara keselamatan kerja dengan kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) karyawan di PT. Pelindo (Persero) Regional IV Makassar Tahun 2023.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh (Purwanti & Musadieg, 2018), yang menunjukkan bahwa kesehatan kerja karyawan memiliki pengaruh secara langsung sebesar 0,522 terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan. Uji hipotesis diperoleh nilai sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Beno & Pratistha, 2023) yang menunjukkan bahwa hasil

analisis di dapatkan nilai *p value* $0,000 < 0,05$ yang artinya hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara kesehatan kerja dengan kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*).

D. Keterbatasan Penelitian

Beberapa kendala yang ditemukan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Peneliti kesulitan untuk membagikan kuesioner di tempat penelitian karena ada beberapa ruangan kerja yang tidak boleh dimasuki secara sembarangan.
2. Pada saat membagikan kuesioner peneliti harus menunggu dikarenakan peneliti mengambil waktu istirahat agar tidak mengganggu saat responden bekerja.
3. Beberapa karyawan meminta untuk meninggalkan kuesioner sehingga peneliti tidak mengawasi secara langsung pengisian kuesioner dan tidak dapat melakukan wawancara serta dokumentasi sebagaimana yang diharapkan.