

melindungi tubuh akan tetapi dapat mengurangi tingkat keparahan kecelakaan kerja yang terjadi.

b. Kriteria Alat Pelindung Diri Yang Efektif

Beberapa kriteria alat pelindung diri (APD) agar dapat dipakai dan efektif dalam penggunaan dan pemeliharaan menurut Tarwaka (2008) adalah :

1. Alat pelindung diri harus mampu memberikan perlindungan efektif pada pekerja atas potensi bahaya yang dihadapi.
2. Alat pelindung diri mempunyai berat yang seringan mungkin, nyaman dipakai dan tidak merupakan beban bagi pemakainya.
3. Bentuk cukup menarik, sehingga pekerja tidak malu memakainya
4. Tidak menimbulkan gangguan kepada pemakainya
5. Mudah untuk dipakai dan dilepas kembali.
6. Tidak mengganggu penglihatan, pendengaran dan pernapasan serta gangguan kesehatan lainnya pada waktu dipakai.
7. Tidak mengurangi persepsi sensori dalam menerima tanda-tanda peringatan.
8. Suku cadang alat pelindung diri yang bersangkutan cukup tersedia di pasaran.
9. Mudah disimpan dan dipelihara pada saat tidak digunakan.
10. Alat pelindung diri yang dipilih harus sesuai standar yang ditetapkan.

c. Jenis – Jenis Alat Pelindung Diri (APD)

Jenis alat pelindung diri (APD) adalah banyak macam menurut bagian tubuh yang dilindunginya (Utami, 2006). Beberapa perusahaan ada yang menggunakan beberapa macam alat pelindung diri, hal ini disesuaikan dengan potensi bahaya yang ada. Namun ada juga perusahaan yang tidak juga menyediakan alat pelindung diri tertentu walaupun terdapat potensi bahaya yang dapat dicegah dengan alat pelindung diri tersebut.

Hal ini dapat disebabkan tidak adanya biaya ataupun disebabkan kurangnya pengertian dari perusahaan akan pentingnya penggunaan alat pelindung diri tersebut. Adapun jenis alat pelindung diri yang akan dibahas disini hanya beberapa jenis saja sesuai dengan yang paling sering digunakan di perusahaan, yaitu :

a) Helm Pengaman

Alat pelindung kepala (safety helmet) digunakan untuk melindungi pekerja dari bahaya terbentur oleh benda tajam atau benda keras yang dapat menyebabkan luka gores, terpotong, tertusuk, kejatuhan benda, atau terpukul oleh benda – benda yang melayang di udara. Safety helmet juga berfungsi untuk melindungi rambut pekerja dari bahaya terjepit mesin yang berputar, bahaya panas radiasi, dan percikan bahan kimia.

b) Pelindung Muka

Pelindung muka digunakan untuk melindungi seluruh muka terhadap kebakaran kulit sebagai akibat dari cahaya busur, percikan dan lainnya, yang tidak dapat dilindung hanya dengan pelindung mata saja. Bentuk dari pelindung muka bermacam- macam, dapat berbentuk helm las dan kedok las.

c) Pakaian Kerja

Pakaian kerja digunakan untuk waktu pengelasan berfungsi untuk melindungi anggota badan dari bahaya – bahaya waktu pengelasan. sedangkan bagian dada merupakan bagian yang sangat peka terhadap pengaruh panas dan sinar yang tajam. Sinar dari las listrik termasuk sinar yang sangat tajam. Pelindung dada dipakai setelah baju las.

d) Sarung Tangan

Pekerja pengelasan selalu berhadapan dengan benda – benda panas dan arus listrik. Untuk melindungi jari – jari tangan dan kulit dari benda – benda panas dan sengatan listrik dingin, radiasi elektromagnetik, radiasi mengion, bahan kimia, benturan, dan luka, lecet dan infeksi, maka tukang las harus memakai sarung tangan yang tahan panas dan bersifat isolasi terhadap listrik.

e) Sepatu Kerja

Fungsi sepatu kerja yaitu untuk melindungi kaki dan kulit dari benda –benda tajam, kejatuhan benda – benda tajam dan percikan cairan logam serta goresan – goresan benda – benda tajam. Syarat dari sepatu kerja yaitu kuat dan tahan api, tinggi dengan ujung sepatu dari baja dan bahan dari kulit.

d. Tujuan alat pelindung diri (APD)

Pemakaian alat pelindung diri (APD) bertujuan untuk melindungi tubuh dari bahaya pekerjaan yang dapat mengakibatkan penyakit atau kecelakaan kerja, sehingga penggunaan alat pelindung diri memegang peranan penting. Hal ini penting dan bermanfaat bukan saja untuk tenaga kerja tetapi juga untuk perusahaan.

e. Ketentuan Pemakaian Alat Pelindung Diri (APD)

Beberapa hal yang harus diperhatikan saat menggunakan alat pelindung diri (APD), yaitu :

- 1) Menyesuaikan alat pelindung diri (APD) dengan ukuran tubuh.
- 2) Memastikan alat pelindung diri (APD) berfungsi dengan baik dan benar.
- 3) Jika menggunakan 2 (dua) atau lebih alat pelindung diri (APD) secara bersamaan pastikan bahwa tidak mengurangi keefektifan masing- masing dari alat pelindung diri (APD).
- 4) Segera melapor jika merasakan gejala rasa sakit atau tidak nyaman menggunakan alat pelindung diri (APD).

5) Melaporkan kepada pihak yang bertanggung jawab jika diperlukan pelatihan khusus penggunaan alat pelindung diri (APD).

Kewajiban menggunakan alat pelindung diri bila memasuki suatu tempat kerja yang berbahaya hanya berlaku bagi pekerja, melainkan juga bagi pemimpin perusahaan, pengawas, kepala bagian, dan siapa saja yang akan memasuki tempat tersebut (Buntarto, 2015).

f. Manfaat Alat Pelindung Diri (APD) Bagi Pekerja

- 1) Tenaga kerja dapat bekerja dengan perasaan lebih aman untuk terhindar dari bahaya – bahaya kerja.
- 2) Dapat mencegah kecelakaan akibat kerja.
- 3) Tenaga kerja dapat memperoleh derajat kesehatan yang sesuai hak dan martabatnya sehingga tenaga kerja akan mampu bekerja secara aktif dan produktif.

berdasarkan pasal 14 huruf C Undang-undang No.1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, pengusaha perusahaan wajib menyediakan alat pelindung diri (APD) secara cuma – cuma terhadap tenaga kerja dan orang lain yang memasuki tempat kerja. Apabila kewajiban pengusaha perusahaan tersebut tidak di penuhi maka merupakan suatu pelanggaran Undang – undang .

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “Moreve” yang berarti dorongan dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku yang tidak terlepas dari kebutuhan, yaitu suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon (Sunaryo, 2008).

Istilah motivasi sering digunakan secara bergantian dengan istilah kebutuhan (need), keinginan (want), dorongan (drive), dan gerak hati (impuls). Hersey & Blanchard (1989) menyatakan istilah-istilah tersebut merupakan motif. Sedangkan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Serta pada umumnya diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Hersey & Blanchard (1989) dalam Maeka Dita Puspa Syamtinningrum (2017).

Menurut Maslow (1970) dalam Maeka Dita Puspa Syamtinningrum (2017) motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut Ngalim Purwanto, motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

- 1) Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
- 2) Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.

- 3) Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (reinforce) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu (2006).

b. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi dalam Malayu S. P. Hasibuan (2006) mengungkapkan bahwa :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas dan kreativitas.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

c. Fungsi Motivasi

Menurut Sardiman (2007), fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akandikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan - perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

d. Metode Motivasi

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2006), ada dua metode motivasi, yaitu:

- 1) Motivasi Langsung (Direct Motivation) Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.
- 2) Motivasi Tak Langsung (Indirect Motivation). Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikannya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga

lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

e. Teori-Teori Motivasi

Teori-teori motivasi menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

1) Teori Kepuasan (Content Theory)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik.

2) Teori Motivasi Klasik

F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

3) Teori Maslow

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi

bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.

b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Kebutuhan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

e. Aktualisasi diri

Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal

untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

4) Teori Herzberg

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (maintenance factors). Faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, supervisi, macam-macam tunjangan.
- b. Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik.

5) Teori X dan Teori Y Mc. Gregor

Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi

karyawan dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

6) Teori Mc Clelland

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh :

- a. Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat.
- b. Harapan keberhasilannya.
- c. Nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

- a. Kebutuhan akan prestasi
- b. Kebutuhan akan afiliasi
- c. Kebutuhan akan kekuasaan.

7) Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

- a. Upah yang adil dan layak
- b. Kesempatan untuk maju
- c. Pengakuan sebagai individu
- d. Keamanan kerja

- e. Tempat kerja yang baik
- f. Penerimaan oleh kelompok
- g. Perlakuan yang wajar
- h. Pengakuan atas prestasi

Menurut Sondang P. Siagian (2006) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b. Harga diri
- c. Harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Keinginan
- f. Kepuasan kerja
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- a. Jenis dan sifat pekerjaan
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- c. Organisasi tempat orang bekerja
- d. Situasi lingkungan kerja
- e. Gaji.

Dalam hubungannya dengan faktor yang mempengaruhi motivasi yang dimaksud lingkungan kerja ialah pemimpin dan bawahan. Dari pihak pemimpin ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi, seperti:

- a. Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk didalamnya prosedur kerja, berbagai rencana dan program kerja.
- b. Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh bawahan.
- c. Tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana yang diperlukan didalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk di dalamnya bagaimana tempat para bawahan bekerja.
- d. Gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku terhadap bawahan.

f. Tingkatan Motivasi

Tiga tingkatan motivasi seseorang dalam berperilaku yaitu:

- 1) Dasar atas ketakutan (fear motivation) yaitu dimana seseorang melakukan sesuatu karena takut jika tidak dilakukan maka sesuatu yang buruk akan menimpa dirinya.
- 2) Ingin mencapai sesuatu (achievement motivation) yaitu seorang melakukan suatu tindakan karena dia ingin mencapai suatu sasaran atau prestasi tertentu.
- 3) Kekuatan dari dalam (inner motivation) yang didasari oleh misi serta tujuan hidupnya. Motivasi ini bagi seorang pekerja bukan

sekedar memperoleh sesuatu (uang, harga diri, atau prestasi) tetapi untuk proses belajar dalam mencapai misi hidup.

g. Jenis Motivasi Dalam Organisasi

1) Motivasi positif

Motivasi dalam organisasi ini dilakukan dengan cara memberikan pengertian akan bekerja yang benar agar hasil pekerjaan memuaskan dan memberikan penghargaan serta pujian kepada karyawan. Motivasi tersebut dapat menciptakan karyawan yang patuh dalam menjalankan tugas sesuai standar yang ditetapkan.

2) Motivasi negative

Motivasi dengan menetapkan denda, hukuman, ancaman dan sanksi terhadap karyawan yang melanggar aturan perusahaan. Motivasi tersebut hanya dapat menciptakan kondisi karyawan yang takut akan hukuman, dimana hal yang dilarang akan tetap dilakukan apabila tidak dilakukannya pengawasan ketat.

h. Teori Tentang Motivasi

Menurut Sardiman (2007) ada beberapa teori tentang motivasi, yaitu sebagai berikut :

1) Teori Insting

Menurut teori ini tindakan setiap diri manusia diasumsikan seperti tingkah jenis binatang. Tindakan manusia itu dikatakan selalu berkait dengan insting atau pembawaan.

2) Teori Fisiologis

Menurut teori ini semua tindakan manusia itu berakar pada usaha memenuhi kepuasan dan kebutuhan organik atau kebutuhan untuk kepentingan fisik. Atau disebut sebagai kebutuhan primer, seperti kebutuhan tentang makanan, minuman, dan udara.

3) Teori Psikoanalitik

Teori ini mirip dengan teori insting, tetapi lebih ditekankan pada unsur-unsur kejiwaan yang ada pada diri manusia.

i. Macam-Macam Motivasi

Secara umum macam-macam motivasi dibedakan menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut Singgih D. Gunarsa (2004) yaitu:

- 1) Motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan.
- 2) Motivasi Ekstrinsik adalah dorongan segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran, atau dorongan dari orang lain. Faktor eksternal dapat mempengaruhi penampilan atau tingkah laku seseorang, yaitu menentukan apakah seseorang akan menampilkan sikap gigih dan tidak cepat putus asa dalam mencapai tujuannya.

3. Masa Kerja

a. Definisi Masa Kerja

Masa kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja disuatu tempat (Tarwaka, 2010). Masa kerja merupakan salah satu alat yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang, dengan melihat masa kerjanya kita dapat mengetahui telah berapa lama seseorang bekerja dan kita dapat menilai sejauh mana pengalamannya (Bachori,2006).

Siagian (2009) menyatakan bahwa masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan. *Kreitner dan kinicki* (2004) menyatakan bahwa masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungan yang cukup lama sehingga seorang pekerja akan merasa nyaman dengan pekerjaan. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup dihari tua. Pengalaman untuk kewaspadaan terhadap kecelakaan bertambah sesuai dengan usia, masa kerja diperusahaan dan lamanya bekerja ditempat kerja bersangkutan. Tenaga kerja yang baru bisanya belum mengetahui secara mendalam pekerjaan dan keselamatannya, selain itu tenaga kerja baru mementingkan selesainya sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada mereka.dalam suatu perusahaan pekerja-pekerja baru yang kurang pengalaman sering

mendapat kecelakaan sehingga perhatian khusus perlu diberikan kepada mereka.

Lama kerja seseorang dapat dikaitkan dengan pengalaman yang didapatkan ditempat kerja. Semakin lama seorang pekerja semakin banyak pengalaman dan semakin tinggi pengetahuannya dan keterampilannya. Masa kerja yang lebih lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dibandingkan dengan rekan kerja lainnya, sehingga sering masa kerja atau pengalaman kerja menjadi pertimbangan sebuah perusahaan dalam mencari pekerja (Rivai,2009).

b. Faktor-faktor Masa Kerja

Menurut Hani (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi masa kerja diantaranya adalah :

- a) Tingkat kepuasan
- b) Stres lingkungan kerja
- c) Pengembangan karir
- d) Kompensi hasil kerja.

Masa kerja menurut Sunarto (2005) dalam Fitria Dan Farras (2015) dikategorikan menjadi dua yang meliputi sebagai berikut:

- a) Masa kerja kategori baru < 5 tahun
- b) Masa kerja kategori lama >5 tahun.

4. Penelitian Terkait

Adapun penelitian-penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu sebagai berikut:

- a) Penelitian yang dilakukan oleh Siti Muslikatul Mila (2006), dengan judul “Hubungan Antara Masa Kerja, Pemakaian Alat Pelindung Diri Pernafasan (Masker) pada Tenaga Kerja Bagian Pengamplasan dengan Kapasitas Fungsi Paru PT.Accent House Pevangan Jepara”. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan metode survai dan pendekatan *crosssectinal*. Populasi dalam penelitian berjumlah 70 tenaga kerja. Teknik pengambilan sample menggunakan *purposive sample*. Sample dalam penelitian berjumlah 27 orang. Instrumen dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner, timbangan berat badan, microtaise, dan spirometri. Data primer diperoleh dengan cara wawancara dengan menggunakan kuesioner dan observasi tentang pemakaian masker. Data sekunder di peroleh gambaran umum perusahaan, jumlah tenaga kerja dan proses produksi. Data yang di peroleh di olah dengan menggunakan statistik uji *Chi-Square* dengan derajat kemaknaan (α) 0.05. Dari hasil penelitian di tunjukan adanya variasi masa kerja, pemakain alat pelindung diri (masker) dan kapasitas vital paru pada tenaga kerja bagian pengamplasan PT Accent House Pecangaan Jepara. Dari uji statistik di peroleh *pvalue* untuk hubungan masa kerja dengan gangguan kapasitas vital paru sebesar 0.001 dengan *koefisien kontingensi* 0,523 dan *p value* untuk hubungan

antara pemakaian alat pelindung diri (masker) dengan gangguan fungsi paru sebesar 0.000 dengan *koefisien kontingensi* 0,679.

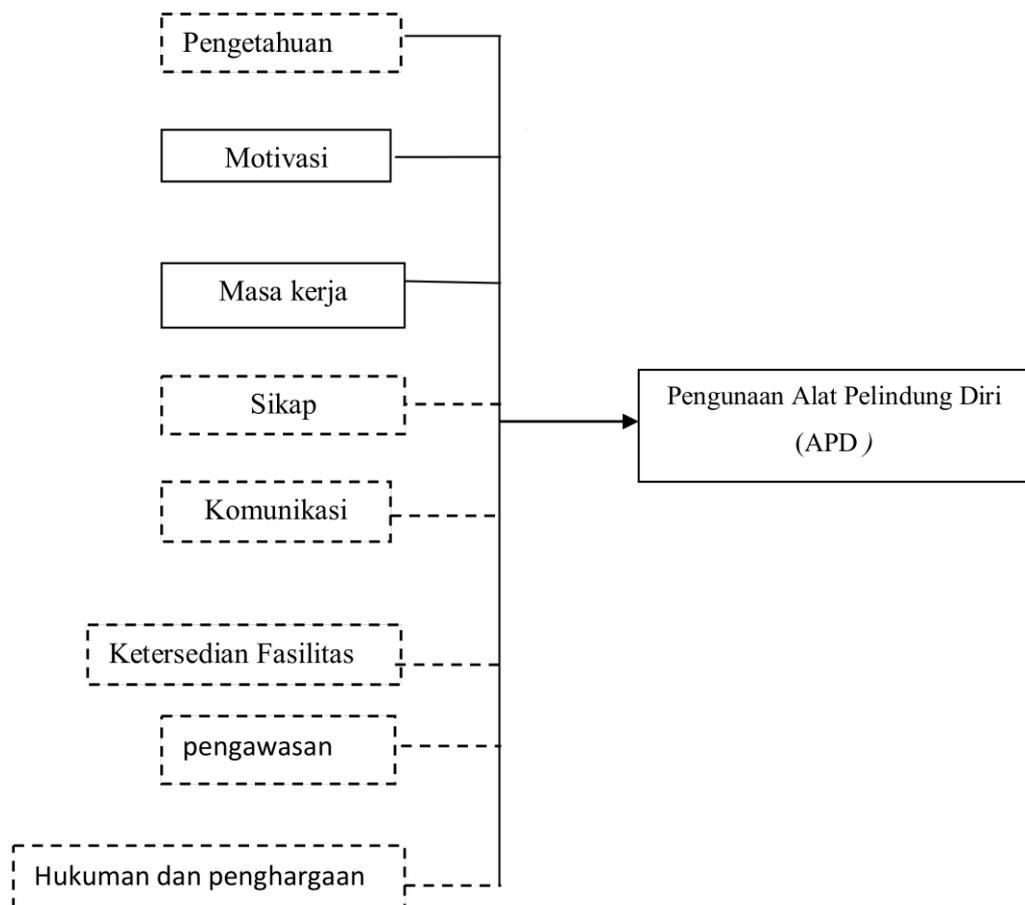
- b) Penelitian yang dilakukan oleh Wa Ode Musniatun. Dkk dengan judul “Hubungan Masa Kerja, Penggunaan Masker, dan Kebiasaan Merokok dengan Kapasitas Vital Paru (KVP) Pada Polisi Lalu Lintas di Kota Kendari Tahun 2016” Desain penelitian ini adalah *analitik observasional* dengan rancangan *cross sectional*. Jumlah sampel 28 responden yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan pengukuran kapasitas paru dengan alat Spirometer. Analisis data dilakukan dengan uji korelasi *spearman* dengan program SPSS *version 16 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 6 orang memiliki kapasitas paru < 80% (tidak normal), masa kerja tidak berhubungan dengan kapasitas paru dengannilai *significancy* 0,550 ($P > \alpha=0,05$). Penggunaan masker ($P=0,00 < 0,05$) dan kebiasaan merokok ($P=0,006 < 0,05$) menunjukkan korelasi bermakna.

B. Kerangka Teori

Kerangka teori adalah penjelasan rasional dan logis yang didukung dengan data teoritis terhadap variabel penelitian. adapun kerangka teori dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Skema 2.1

Kerangka Teori



(sumakmur dkk)

Keterangan :

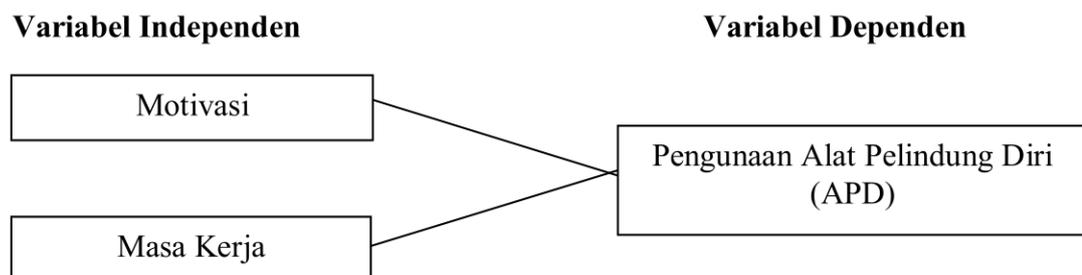
———— : diteliti

----- : tidak diteliti

A. Kerangka Konsep

Kerangka konsep adalah kerangka hubungan antara konsep – konsep yang ingin diamati atau di ukur melalui penelitian - penelitian yang akan dilakukan (Notoadmojo, 2010). Adapun kerangka konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Skema 2.2
Kerangka Konsep



B. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari penelitian ini. Kebenarannya akan di buktikan dari hasil penelitian, Maka hipotesis ini dapat benar atau salah, dapat di terima atau di tolak (Notoatmodjo, 2007).

1. Ada hubungan antara Motivasi dengan penggunaan alat pelindung diri (APD) pada pekerja penggilingan.
2. Ada hubungan antara masa kerja dengan penggunaan alat pelindung diri (APD) pada pekerja penggilingan.