

PENGARUH KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BURAN NUSA RESPATI DI KECAMATAN ANGGANA KABUPATEN KUKAR

Andri Saputra¹

Abstrak

Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Buran Nusa Respati, Kecamatan Anggana, Kabupaten Kutai Kartanegara. Metodologi penelitian yaitu kuantitatif verifikatif / uji hipotesis. Teknik pengumpulan data terdiri dari pengamatan, wawancara, angket dan penelusuran dokumen. Teknik analisis data yaitu melalui tahapan dari pencarian koefisien korelasi product moment, koefisien determinasi, dan uji persamaan regresi linier sederhana. Kesimpulannya, dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Buran Nusa Respati di Kecamatan Anggana, Kabupaten Kutai Kartanegara.

Kata Kunci : *Pengaruh keselamatan kerja, produktivitas kerja Karyawan, PT. Buran Nusa Respati*

Pendahuluan

Usaha-usaha pada sektor industri di Kalimantan Timur dalam beberapa tahun terakhir ini telah menunjukkan perkembangan yang cukup pesat, seperti pada sektor industri batubara, sektor industri alat berat, sektor industri transportasi angkutan darat dan laut, dan lain-lain. Hal tersebut tidak terlepas dari keberhasilan perusahaan dalam menjalin relasi dengan kontraktor untuk memberikan fasilitas pelayanan barang dan jasa yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk berbagai operasional kegiatannya. Sehubungan dengan hal tersebut, di Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara, terdapat sebuah perusahaan, yaitu PT. Buran Nusa Respati yang berdiri pada tahun 1989 dan merupakan kontraktor dari PT. Vico sejak tahun 1990 sampai sekarang, dimana PT. Buran Nusa Respati adalah penyedia fasilitas kapal *speed* yang melayani karyawan PT. Vico untuk melakukan penyeberangan di jalur air, dan PT. Buran Nusa Respati pun turut memproduksi kapal *speed* untuk dijual kepada perusahaan-perusahaan lain yang

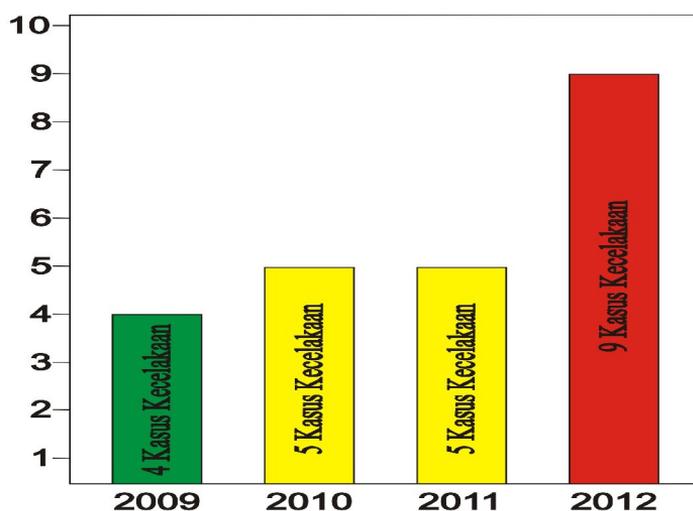
¹ Materi artikel ini berasal dari skripsi yang ditulis oleh pengarang (Andri Saputra, Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, email : andri.ahabb@gmail.com

memerlukan kapal *speed* guna kelancaran operasional kegiatan perusahaan yang berkaitan dengan jalur air.

Berkaitan dengan proses produksi kapal *speed* oleh PT. Buran Nusa Respati tersebut di atas, sehari-hari PT. Buran Nusa Respati menggunakan tenaga karyawan sebanyak 329 orang yang dilibatkan secara langsung dalam kegiatan produksi kapal *speed*. Oleh karena itu, setiap karyawan tersebut harus dijaga keselamatan jiwanya dari bahaya kecelakaan yang sewaktu-waktu dapat mengancam, sebab apabila kecelakaan tersebut benar-benar terjadi pada karyawan pada saat melaksanakan pekerjaannya, maka akibatnya akan sangat fatal, baik bagi karyawan, keluarga, maupun kelangsungan hidupnya, terlebih lagi kalau kecelakaan tersebut sampai menimbulkan cacat badan atau menghilangkan nyawa.

Penulis mendapatkan data dari lapangan yang menunjukkan peningkatan angka kecelakaan karyawan PT. Buran Nusa Respati dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2012, dimana pada tahun 2009 jumlah kecelakaan sebanyak 4 kasus, kemudian pada tahun 2010 dan 2011 meningkat menjadi 5 kasus, dan yang terakhir pada tahun 2012 meningkat drastis menjadi 9 kasus kecelakaan, jadi total angka kecelakaan karyawan pada PT. Buran Nusa Respati pada tahun 2009 sampai dengan tahun 2012 adalah sebanyak 23 kasus kecelakaan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik di bawah ini:

Gambar 1
Grafik Kecelakaan Karyawan PT. Buran Nusa Respati (2009-2012)



Sumber: Human Safety and Environment (HSE) PT. Buran Nusa Respati Tahun 2013

Total kasus kecelakaan pada karyawan PT. Buran Nusa Respati pada tahun 2009 sampai dengan tahun 2012 yang berjumlah 23 kasus kecelakaan tersebut dibagi menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu:

1. 6 *medical treatment case* (perawatan medis, tergolong kasus kecelakaan yang cukup berat, karena membutuhkan perawatan medis dari dokter meskipun tenaga kerja dapat mengganti *shift* pekerjaan di hari-hari berikutnya).
2. 14 *first aid case* (pertolongan pertama, tergolong kasus kecelakaan ringan, karena hanya membutuhkan perawatan ringan dengan P3K).
3. 3 *near miss case* (nyaris kehilangan nyawa, tergolong kasus kecelakaan yang berat, karena kasus kecelakaan ini hampir menghilangkan nyawa dari tenaga kerja, dan kasus kecelakaan seperti ini membutuhkan perawatan medis yang betul-betul intensif seperti operasi).

Kecelakaan-kecelakaan pada karyawan PT. Buran Nusa Respati tersebut di atas disebabkan oleh berbagai faktor, baik itu faktor yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan, seperti mesin-mesin, alat-alat pekerjaan dan bahan-bahan yang dipergunakan dalam proses produksi, maupun faktor yang berasal dari karyawan sendiri, seperti bekerja tanpa memakai alat pelindung, melepas alat pengaman, dan merokok di dekat bahan yang mudah terbakar. Kecelakaan-kecelakaan seperti tersebut di atas tentu mengindikasikan bahwa pelaksanaan program keselamatan kerja masih belum optimal dilakukan oleh pihak PT. Buran Nusa Respati, padahal Negara dengan jelas menjamin bahwa keselamatan kerja itu sangat penting, baik dalam Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 dan Undang-Undang yang terkait dengan ketenagakerjaan. Dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 berbunyi : “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Maksudnya, yang dimaksud dengan pekerjaan adalah pekerjaan yang bersifat manusiawi dan memungkinkan tenaga kerja tetap sehat dan selamat sehingga dapat hidup layak sesuai dengan martabat manusia, dan untuk itu diperlukan situasi kerja yang aman, sehat dan selamat dengan menerapkan program keselamatan kerja. Selain itu, dalam Pasal 86 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur mengenai pentingnya pelaksanaan program keselamatan kerja, yang isinya sebagai berikut:

Pasal 86 ayat (1) dan ayat (2) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

- (1) Setiap pekerja / buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. Keselamatan & kesehatan kerja;
 - b. Moral & kesusilaan;
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat & martabat manusia;
 - d. Untuk melindungi keselamatan pekerja / buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya K3.
- (2) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap perusahaan, termasuk PT. Buran Nusa Respati harus menjamin keselamatan karyawannya dalam bekerja, baik itu dalam

pengadaan alat pelindung diri, pengadaan lingkungan kerja yang aman, dan bahkan pengadaan sosialisasi (penyuluhan) tentang *safety*. Berikutnya, keselamatan kerja bagi karyawan di PT. Buran Nusa Respati memang harus lebih diutamakan, karena sering kali dalam kondisi pencapaian target yang tinggi oleh PT. Buran Nusa Respati, keselamatan kerja karyawannya sering dikesampingkan. Karyawan dituntut untuk bekerja lebih cepat dan efisien dan lebih lama. Sering kali tuntutan target menyebabkan karyawan harus bekerja *overtime*, meskipun dalam kondisi yang *drop* sebenarnya tidak memungkinkan bagi karyawan untuk bekerja secara optimal. Kemudian, kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Buran Nusa Respati tersebut dapat pula membawa kerugian ekonomi, baik yang bersifat langsung, maupun kerugian ekonomi yang bersifat tidak langsung. Kerugian ekonomi yang bersifat langsung antara lain adalah berupa biaya pengobatan dan perawatan kepada korban kecelakaan kerja serta rusaknya peralatan, mesin, bangunan, dan bahan-bahan produksi yang dipergunakan. Sedangkan kerugian ekonomi yang bersifat tidak langsung antara lain seperti hilangnya biaya pendidikan dan latihan kerja, hilangnya waktu kerja, dan tenaga terampil yang pada akhirnya menurunkan produktivitas kerja karyawan dan mengakibatkan kerugian ekonomi pada perusahaan.

Selanjutnya, berdasarkan data yang diperoleh penulis dari bagian Human Resources Development (HRD) PT. Buran Nusa Respati, menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawannya masih rendah, hal tersebut dapat disimpulkan oleh penulis dikarenakan nilai minus yang terdapat pada indikator produktivitas kerja, seperti dalam hal kualitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan PT. Buran Nusa Respati. Data dari bagian HRD PT. Buran Nusa Respati tersebut menunjukkan bahwa dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2012 sebanyak 233 atau dalam persen sebesar 47% karyawan PT. Buran Nusa Respati dikenai Surat Peringatan (SP) karena berbagai permasalahan terjadi yang berkaitan dengan produktivitas kerja, dimana sebanyak 48 karyawan dikenai SP karena keluar saat jam kerja dan tanpa izin/keterangan, berikutnya sebanyak 83 karyawan dikenai SP karena sering telat tiba di kantor, serta sebanyak 102 karyawan dikenai SP karena lalai dalam pekerjaannya (Sumber : Human Resources Development (HRD) PT. Buran Nusa Respati Tahun 2013)

Berdasarkan uraian permasalahan yang ada, maka muncul ide penulis untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Buran Nusa Respati di Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara”.

Kerangka Dasar Teori

Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja (Simanjuntak, 2005 : 39).

Mathis dan Jackson (2003 : 222) mengartikan keselamatan kerja sebagai suatu kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Kemudian ditambahkan lagi oleh Mathis dan Jackson (2003 : 245), keselamatan kerja merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan.

Adapun menurut Mangkunegara (2007 : 163), keselamatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Dan yang terakhir, Suma'mur (2009 : 104) mengartikan keselamatan kerja adalah rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tenram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas mengenai keselamatan kerja, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah upaya dari suatu perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tenram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, serta upaya untuk mencegah bahaya yang dapat mengancam keselamatan karyawan saat bekerja.

Indikator Keselamatan Kerja

Indikator-indikator dari keselamatan kerja menurut Sedarmayanti (2009 : 118) terdiri dari 3 (tiga) faktor, di antaranya:

1. Faktor lingkungan kerja.
2. Faktor manusia (karyawan) yang meliputi:
 - a. Faktor fisik dan mental: Kurang penglihatan atau pendengaran, otot lemah, reaksi mental lambat, lemah jantung atau organ lain, emosi dan syaraf tidak stabil, serta lemah badan.
 - b. Pengetahuan dan keterampilan: Kurang memperhatikan metode kerja yang aman dan baik, kebiasaan yang salah, dan kurang pengalaman.
 - c. Sikap: Kurang minat / perhatian, kurang teliti, malas, sombong, tidak peduli akan suatu akibat, dan hubungan yang kurang baik.
3. Faktor Alat dan mesin kerja yang meliputi:
 - a. Penerangan yang kurang.
 - b. Mesin yang tidak terjaga
 - c. Kerusakan teknis

Produktivitas Kerja Karyawan

Teori-teori yang membahas tentang produktivitas kerja sangatlah bervariasi, tetapi makna pokok dari produktivitas kerja adalah kemampuan seorang tenaga kerja dalam menghasilkan sesuatu di dalam pekerjaannya, dimana keadaan tersebut dapat tercapai apabila tenaga kerja tersebut mendapat perhatian yang besar dari pimpinannya atas segala kebutuhannya. Ada beberapa definisi mengenai produktifitas kerja, antara lain:

Menurut Kusriyanto (2000 : 2), produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Sedangkan menurut Hasibuan (2003 : 105), produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* dengan *input*, dimana *output* harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

Selanjutnya Tjutju Yuniarsih (2009 : 156) mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produksi yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat, maka dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi, dan begitu pula sebaliknya.

Kemudian Nawawi (2009 : 157) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*).

Berdasarkan definisi-definisi para ahli mengenai produktivitas kerja di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seorang tenaga kerja dalam memproduksi dibandingkan dengan *input* yang digunakan, seorang tenaga kerja dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang tepat.

Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap pekerja/pegawai, maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja.

Menurut Henry Simamora (2004 : 612), indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

1. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai/pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
2. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai/pekerja, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pegawai/pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output*, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai/pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi *output*.

Teori dan Konsep Hubungan Keselamatan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan

Sebuah perusahaan yang baik dan sehat adalah perusahaan yang selalu memperhatikan kondisi karyawannya, dalam hal ini keselamatan kerja karyawannya. Penerapan program keselamatan kerja yang optimal bagi karyawan secara langsung erat hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan, karena penerapan program keselamatan kerja merupakan salah satu cara memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Motivasi akan timbul dari diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin apabila mereka merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa ada resiko yang dapat mengancam keselamatan jiwanya, selain itu karyawan juga akan senang karena mereka merasa diperhatikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Akan tetapi sebaliknya, apabila program keselamatan kerja tidak dijalankan secara intensif dan optimal, maka dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan, yaitu penurunan semangat dan gairah kerja karyawan akibat mereka merasa takut mengambil resiko untuk membahayakan jiwanya dan tentunya karena mereka merasa tidak diperhatikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

Perihal mengenai uraian di atas semakin diperkuat oleh beberapa teori yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Sebagaimana disebutkan oleh Andriana Pusparini, Jusuf, dan Sugeng Budiono (2008 : 5), bahwa program keselamatan kerja salah satu tujuannya adalah melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi dan produktivitas. Kemudian, ditambahkan pula oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2007 : 162), bahwa dengan adanya program keselamatan kerja, maka akan meningkatkan kegairahan, produktivitas, dan partisipasi kerja dari tenaga kerja. Senada dengan yang disampaikan oleh Andriana Pusparini, Jusuf, Sugeng Budiono, dan Anwar Prabu Mangkunegara, ditegaskan pula oleh Sedarmayanti (2009 : 109-110) bahwa program keselamatan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja dari tenaga kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa program keselamatan kerja erat hubungannya terhadap harapan akan peningkatan produktivitas kerja, karena salah satu tujuan dari diadakannya program keselamatan kerja itu adalah demi tercapainya peningkatan produktivitas kerja.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2007 : 70), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Dari pendapat Sugiyono di atas, dapat dipahami bahwa hipotesis merupakan kesimpulan jawaban atau dugaan sementara, dimana akan dibuktikan kebenarannya, yaitu melalui penelitian di lapangan.

Sehubungan dengan judul penelitian penulis, yaitu Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Buran Nusa Respati di Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara, maka penulis mengemukakan suatu hipotesis sebagai berikut:

- Ha (Hipotesis Kerja) : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Buran Nusa Respati.
- Ho (Hipotesis Nol) : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Buran Nusa Respati.

Definisi Konseptual

Definisi konseptual atau kerangka konseptual adalah suatu abstraksi dari kejadian yang menjadi sasaran penelitian dan juga memberi batasan tentang luasnya ruang lingkup penelitian.

Berdasarkan uraian di atas, maka definisi konseptual dalam penelitian ini adalah:

1. Keselamatan kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah upaya dari PT. Buran Nusa Respati untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawannya, serta upaya untuk mencegah bahaya yang dapat mengancam keselamatan karyawannya saat bekerja.
2. Produktivitas kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kemampuan karyawan PT. Buran Nusa Respati dalam memproduksi (*output*) dibandingkan dengan *input* yang digunakan dalam pekerjaannya atas dasar keahlian yang dimilikinya. Karyawan PT. Buran Nusa Respati dapat dikatakan produktif dalam pekerjaannya apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang tepat.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah verifikatif (kausalitas), yakni suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara kedua variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu variabel keselamatan kerja (variabel x) dan variabel produktivitas kerja karyawan (variabel y). Kemudian, definisi operasional dalam penelitian ini, di antaranya:

1. Indikator variabel x (keselamatan kerja), di antaranya:
 - a. Faktor lingkungan.
 - b. Faktor karyawan.
 - c. Faktor alat dan mesin kerja.
2. Indikator variabel y (produktivitas kerja karyawan), di antaranya:
 - a. Kualitas kerja karyawan.
 - b. Kuantitas kerja karyawan.

- c. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil Penelitian

Keselamatan Kerja

Di PT. Buran Nusa Respati, dari segi keselamatan kerja secara umum sudah baik, yang dibuktikan dari jawaban responden pada indikator keselamatan kerja. Hanya saja menurut beberapa karyawan pada faktor lingkungan masih ada yang kurang optimal, yaitu pada pewarnaan dinding di tempat kerja, karenanya sebagian besar karyawan menjawab tidak setuju kalau pewarnaan dinding sudah baik, sebab menurut karyawan, pewarnaan yang tidak tepat dapat menurunkan semangat dalam bekerja, dan sebaliknya, pewarnaan yang tepat dapat memicu semangat dalam bekerja. Kemudian dari faktor karyawan, karyawan menyatakan tidak setuju kalau karyawan tidak akan melakukan sikap atau tindakan yang ceroboh saat menjalankan pekerjaan (bersenda gurau, merokok di dekat alat / bahan yang mudah terbakar, tidak memakai fasilitas pengaman). Hal ini menandakan kurangnya kesadaran para karyawan akan pentingnya keselamatan kerja. Selanjutnya, yang terakhir dari faktor alat dan mesin kerja, yaitu menurut karyawan alat dan mesin di perusahaan yang mendukung operasional kegiatan perusahaan masih kurang lengkap. Jadi, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja (variabel x) di PT. Buran Nusa Respati sudah baik, karena berdasarkan dari hasil tabel rekapitulasi diketahui jika skor rata-rata tanggapan responden mengenai keselamatan kerja di PT. Buran Nusa Respati yang terbesar adalah 37%, karena paling banyak responden yang mengatakan setuju, meskipun ada sebagian karyawan yang mengatakan tidak setuju.

Produktivitas Kerja Karyawan

Dari segi produktivitas kerja, di PT. Buran Nusa Respati secara umum sudah baik, karena diketahui jawaban responden mengenai indikator dari produktivitas kerja yang terdiri dari kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk kuantitas kerja, meskipun karyawan menyatakan tidak setuju dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, tetapi karyawan pada dasarnya mampu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, bahkan jika karyawan diberikan pekerjaan tambahan sekalipun. Jadi, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja (variabel y) di PT. Buran Nusa Respati sudah baik, karena berdasarkan dari hasil tabel rekapitulasi diketahui jika skor rata-rata tanggapan responden mengenai produktivitas kerja di PT. Buran Nusa Respati yang terbesar adalah 38%, karena paling banyak responden yang mengatakan setuju.

Kesimpulan dan Saran

Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel x (keselamatan kerja) terhadap variabel y (produktivitas kerja karyawan) di PT. Buran Nusa Respati,

Kecamatan Anggana, Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal tersebut dikarenakan t^{hitung} lebih besar daripada t^{tabel} ($7,640 > 1,992$). Maka, hipotesis yang diterima adalah Hipotesis Alternatif (H_a).

Adapun sebagai saran, PT. Buran Nusa Respati harus lebih memperhatikan lagi pewarnaan dinding di lingkungan kerja karyawannya dengan mengacu pada desain interior yang baik, karena dari tanggapan responden diketahui mereka menyatakan tidak setuju bahwa pewarnaan dinding di lingkungan kerja selama ini membuat nyaman. Pewarnaan dinding selama ini adalah dengan menggunakan warna yang terlalu gelap, seperti biru tua dan cokelat tua, untuk itu warna yang seharusnya dipilih ialah warna yang cerah, seperti hijau muda, biru muda, atau putih, guna mencerahkan suasana kerja bagi para karyawan. Berikutnya, sadar akan keselamatan kerja juga perlu ditingkatkan oleh karyawan, karena terdapat pernyataan karyawan yang mengindikasikan kalau kesadaran diri mereka terhadap pentingnya keselamatan kerja masih kurang, maka dalam hal ini pengawas seharusnya benar-benar intensif mengawasi perilaku karyawan dalam bekerja dan berani menindak tegas karyawan yang bertindak ceroboh saat bekerja, yang dapat membahayakan dirinya sendiri maupun orang lain, seperti merokok di dekat bahan yang mudah terbakar. Kemudian, mengenai tanggapan responden yang menyatakan kalau alat dan mesin di PT. Buran Nusa Respati masih belum lengkap, maka dalam hal ini PT. Buran Nusa Respati perlu melakukan cek ulang terhadap alat dan mesin kerja, karena kelengkapan alat dan mesin kerja turut mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, disamping kegiatan produksi perusahaan akan lebih optimal dan tidak mengalami hambatan apabila alat produksinya telah lengkap dan memadai. Selain itu, pihak perusahaan juga perlu berkesinambungan mengontrol kondisi alat-alat kelengkapan keselamatan kerja dan kondisi mesin yang digunakan karyawan apakah masih layak untuk digunakan atau tidak, agar tidak terjadi kembali peningkatan angka kasus kecelakaan kerja di perusahaan setiap tahunnya. Selain itu PT. Buran Nusa Respati harus lebih meningkatkan lagi sisi pengawasan dan pengarahan kerja karyawan, agar karyawan tidak lalai dalam melakukan pekerjaan sehingga benar-benar mengerti akan pentingnya keselamatan kerja bagi mereka, dan jika perlu diberikan sanksi sebagai efek jera bagi karyawan yang ceroboh dan lalai, serta tidak mementingkan keselamatan kerja.

Daftar Pustaka

- Astuti, Okky Suli. 2011. *Jurnal Nasional : Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Indmira Citra Tani Nusantara di Yogyakarta*. Yogyakarta : Universitas Pembangunan Nasional Veteran.
- Dharma Agus. 2000. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : Rajawali Press.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hasibuan. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Herjanto, Edi. 2003. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta : Grasindo.
- Husaini, Usman dan Akbar. 2003. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ilyas. 2001. *Teori, Penilaian, dan Penelitian Kinerja*. Jakarta : Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM-UI.
- Komaruddin. 2001. *Manajemen Perbankan*. Bandung : Kappa-Sigma.
- Kusriyanto. 2000. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta : LPPM.
- Nawawi, Hadari. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Purwanto. 2007. *Instrumen Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Rakhmat, Jalaluddin. 2005. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita. 2011. *SPSS vs LISREL : Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*. Jakarta : Penerbit Salemba.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2005. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : PT. Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sinungan. 2008. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Yuniarsih, Tjutju. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Alfabeta.