

## HUBUNGAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. NEW UNION JAYA DI SAMARINDA

SINYO<sup>1</sup>

### *Abstrak*

*SINYO, 2015. Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. New Union Jaya Di Samarinda. Dibimbing oleh Bapak Prof. Dr. Hj. Aji Ratna Kusuma, M.Si sebagai Dosen Pembimbing I dan Ibu Melati Dama, S.Sos, M.Si sebagai Dosen pembimbing II.*

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan PT. New Union Jaya Di Samarinda. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data kuisioner terhadap faktor K3 dan produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. New Union Jaya Di Samarinda. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling quota, sehingga diperoleh sampel dalam penelitian ini sebanyak 20 orang karyawan PT. New Union Jaya Di Samarinda. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dengan Uji Statistik Deskriptif Kuantitatif dan Uji Korelasi. Serta untuk mempermudah pengolahan data penelitian menggunakan program SPSS Versi 20.*

*Berdasarkan hasil penelitian hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan PT. New Union Jaya Di Samarinda diperoleh nilai  $r_{hitung}$  (0,497) yang ditemukan lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  (0,433) dan nilai sig. yang ditemukan (0,026) lebih kecil dari pada nilai sig. 0,05 taraf signifikan sehingga korelasi yang ditemukan adalah signifikan. Serta tingkat hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan PT. New Union Jaya Di Samarinda adalah dalam keadaan Cukup Baik.*

*Kata Kunci : Keselamatan, Kesehatan, Produktivitas Kerja, Karyawan*

### **PENDAHULUAN**

Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumberdaya yang dimiliki dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi agar mampu bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain. Kualitas produk yang dihasilkan tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Faktor-faktor produksi dalam perusahaan seperti modal, mesin dan material dapat bermanfaat apabila telah diolah oleh sumberdaya manusia. Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja tidak terlepas dari masalah-masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatannya

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: sinyoe\_ssp@yahoo.co.id

sewaktu bekerja. Hal ini berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja maupun lingkungan kerja.

Keselamatan kerja menurut Mondy dan Noe (2005 : 360) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang dilaksanakan di Indonesia belum bisa dikatakan maksimal. Standar keselamatan kerja di Indonesia sampai dengan tahun 2001 ternyata paling buruk jika dibandingkan dengan Negara-negara Asia Tenggara lainnya. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang belum dilaksanakan secara maksimal di Indonesia juga terlihat dari masih banyaknya kasus kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia dan masih belum maksimalnya penanganan yang diberikan atas kasus-kasus kecelakaan kerja yang terjadi.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur sebagai pelaksana dan penanggung jawab kegiatan penilaian program K3 dengan cara Nihil Kecelakaan Kerja (*Zero Accident Award*). Melalui program ini diharapkan kepada perusahaan yang ada di Kalimantan Timur menerapkan program K3 kepada karyawannya. Sehingga dalam kegiatan bekerja karyawan terhindar dari kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan akibat kerja.

Tujuan pemberian penghargaan K3 yang diberikan Pemerintah kepada perusahaan yang telah berhasil mencegah terjadinya kecelakaan kerja di tempat kerja tanpa menghilangkan waktu kerja adalah untuk memberikan apresiasi bagi perusahaan yang telah berhasil menerapkan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Didalam penerapan K3 ini dampaknya bagi perusahaan yang tidak mengalami kecelakaan kerja dalam satu tahunnya akan mendapatkan penghargaan Nihil Kecelakaan Kerja (*Zero Accident Award*) dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur.

PT. New Union Jaya adalah perusahaan yang bergerak dalam usaha pengisian oksigen dan menyalurkannya ke perusahaan industri yang membutuhkannya seperti bengkel las, bengkel las mobil, galangan kapal dan alat berat. Tentu dalam pelaksanaannya terdapat bahaya dalam bekerja yang diakibatkan alat kerja dan bahan produksi pengisian oksigen. Pada perusahaan ini permasalahan kecelakaan kerja yang terjadi adalah disebabkan oleh kurangnya perhatian tentang prosedur K3 oleh beberapa karyawan dalam bekerja sewaktu mengisi dan memindahkan tabung oksigen.

Pada saat melakukan pengisian oksigen yang dilakukan oleh karyawan kadang-kadang terjadi katup pengisian mengalami kebocoran sehingga membuat mata karyawan tersebut terkena uap udara yang menyebabkan terjadinya

gangguan terhadap mata. Kemudian pada saat melakukan pemindahan tabung oksigen karyawan juga kadang-kadang tidak menggunakan sepatu *safety* sehingga pada saat tertentu kakinya tertindis tabung tersebut sehingga menyebabkan cedera pada kaki.

Berdasarkan pengamatan saya di PT. New Union Jaya, saya menyimpulkan karyawan tidak terlalu memperhatikan faktor K3 dalam melakukan pekerjaan pengisian tabung oksigen sehingga dapat terjadinya kecelakaan kerja yang dapat menghambat didalam mencapai produktivitas kerja yang diinginkan oleh perusahaan. Hal ini akan berdampak kepada penilaian dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur tentang Nihil Kecelakaan Kerja (*Zero Accident Award*) sehingga perusahaan akan mendapatkan teguran dari Pemerintah. Di atas, perusahaan mengalami suatu kegagalan dalam melaksanakan *zero accident* akibat kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawannya. Dengan kejadian ini saya ingin mengetahui bagaimanakah penerapan K3 oleh karyawan yang diawasi oleh manajemen perusahaan pada saat bekerja. Selain hal tersebut saya juga dengan melihat dari data rata-rata kecelakaan kerja selama kurang lebih tiga tahun belakangan ini, menurut saya perusahaan perlu mengadakan suatu pengawasan yang ketat dalam penerapan program K3 oleh karyawan pada saat bekerja yang diawasi oleh perusahaan. Dengan memberikan suatu pengawasan yang ketat dan penerapan program K3 kepada seluruh karyawan bagian pengisian tabung oksigen pada saat bekerja, diharapkan tidak terjadi kecelakaan kerja pada saat bekerja dalam melakukan. Apabila tidak terdapat kecelakaan kerja dalam satu tahun kerja terhadap karyawannya, maka tujuan perusahaan untuk mendapatkan produktivitas kerja yang tinggi dan mendapatkan penghargaan *zero accident* dari Disnaker Provinsi Kalimantan Timur akan tercapai.

Berdasarkan permasalahan di atas, penerapan K3 sangat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Yang apabila perusahaan dan karyawan pada PT. New Union Jaya menerapkan prosedur K3 pada saat bekerja, maka akan secara otomatis karyawan tersebut akan sehat dan selamat dalam bekerja sehingga akan dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Serta upaya perusahaan dalam menerapkan K3 berhasil dan perusahaan akan mendapatkan penghargaan *zero accident* dari Disnaker Provinsi Kalimantan Timur. Maka berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut di atas untuk mengetahui penerapan program K3 oleh perusahaan dan karyawan, maka saya akan mengadakan suatu penelitian observasi lapangan dengan judul “Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT New Union Jaya Di Samarinda”.

## **KERANGKA DASAR TEORI**

### ***Keselamatan dan Kesehatan Kerja***

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan instrumen yang memproteksi pekerja, perusahaan, lingkungan hidup, dan masyarakat sekitar dari bahaya akibat kecelakaan kerja. Perlindungan tersebut merupakan hak asasi yang wajib dipenuhi oleh perusahaan. K3 bertujuan mencegah, mengurangi, bahkan menihilkan risiko kecelakaan kerja (*zero accident*). Penerapan konsep ini tidak

boleh dianggap sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang menghabiskan banyak biaya (cost) perusahaan, melainkan harus dianggap sebagai bentuk investasi jangka panjang yang memberi keuntungan yang berlimpah pada masa yang akan datang.

Prosedur yang berkaitan dengan keamanan (*SOP, Standards Operation Procedure*) wajib dilakukan. Prosedur itu antara lain adalah penggunaan peralatan keselamatan kerja. Fungsi utama dari peralatan keselamatan kerja adalah melindungi dari bahaya kecelakaan kerja dan mencegah akibat lebih lanjut dari kecelakaan kerja.

Menurut Pedoman dari *ILO (International Labour Organization)* menerangkan bahwa kesehatan kerja sangat penting untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Pedoman itu antara lain : Melindungi pekerja dari setiap kecelakaan kerja yang mungkin timbul dari pekerjaan dan lingkungan kerja. Membantu pekerja menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Memelihara atau memperbaiki keadaan fisik, mental, maupun sosial para pekerja. Alat keselamatan kerja yang biasanya dipakai oleh tenaga kerja adalah helm, masker, kacamata, atau alat perlindungan telinga tergantung pada profesinya.

Dalam pemahaman yang umum mengatakan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah segala upaya untuk mengendalikan resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Sasaran utama dari K3 ditujukan terhadap pekerja, dengan melakukan segala daya upaya berupa pencegahan, pemeliharaan dan peningkatan kesehatan tenaga kerja, agar terhindar dari resiko buruk di dalam melakukan pekerjaan.

Ditinjau dari aspek ekonomis dengan menerapkan K3, maka tingkat kecelakaan akan menurun, sehingga kompensasi terhadap kecelakaan juga menurun, dan biaya tenaga kerja dapat berkurang. Sejalan dengan itu, K3 yang efektif akan dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat meningkatkan hasil produksi. Hal ini pada gilirannya kemudian dapat mendorong semua tempat kerja atau industri maupun tempat-tempat umum merasakan perlunya dan memiliki budaya K3 untuk diterapkan disetiap tempat dan waktu, sehingga K3 menjadi salah satu budaya industrial.

Dengan melaksanakan K3 akan terwujud perlindungan terhadap tenaga kerja dari resiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang dapat terjadi pada waktu melakukan pekerjaan di tempat kerja. Disamping itu, perlindungan K3 tersebut juga ditujukan untuk mengamankan aset perusahaan yang berupa peralatan, mesin, pesawat, instalasi, dan bahan produksi dari kemungkinan kerusakan dan kerugian akibat bahaya peledakan, kebakaran atau terganggunya proses produksi.

Untuk memelihara kompetensinya dan melakukan penyamanan persepsi tentang penilaian obyek yang diaudit, auditor menggunakan suatu standar atau melakukan pengukuran melalui suatu proses sertifikasi terhadap kompetensinya. Mangkunegara, (2001 : 44).

Menurut teori dari Ilham, (2002 : 46) yang mengemukakan dua aspek yang disebut dengan *Safety Psychology* dan *Industrial Clinical Psychology*, yang dapat

digunakan untuk mengatasi masalah kesehatan dan keselamatan kerja. *Safety Psychology* memfokuskan pada usaha untuk mencegah kecelakaan terjadi, dengan meneliti kenapa dan bagaimana kecelakaan itu muncul, sedangkan *Industrial Clinical Psychology* memfokuskan pada karyawan-karyawan yang tingkat kerjanya menurun, hal-hal yang menyebabkannya serta apa yang bisa dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut.

Persamaan dari *Safety Psychology* dan *Industrial Clinical Psychology* adalah sama-sama meneliti untuk pencegahan dan mengatasi masalah-masalah tertentu yang berkaitan dengan keselamatan kerja dan dan motivasi kerja karyawan. *Safety Psychology* terdiri dari enam faktor, yaitu Laporan dan Statistik Kecelakaan, Pelatihan Keselamatan, Publikasi dan Kontes Keselamatan Kerja, Kontrol terhadap Lingkungan Kerja, Inspeksi dan Disiplin, Peningkatan Kesadaran K3. *Industrial Clinical Psychology* terdiri atas dua faktor, yaitu Konseling dan *Employee Assistance Program*.

Sebenarnya membicarakan keselamatan kerja, di dalamnya telah terkandung pemahaman mengenai perlindungan kesehatan kerja. Undang-Undang Keselamatan Kerja, dari judulnya sendiri tidak membedakan antara pengertian keselamatan dan kesehatan kerja. Di dalam pengertian keselamatan kerja, didalamnya telah melekat pemahaman mengenai kesehatan kerja sebagai bagian yang sama pentingnya satu dengan lainnya.

Namun sejalan dengan kebutuhan masyarakat, ilmu pengetahuan kemudian mengembangkan kesehatan kerja menjadi cabang ilmu tersendiri sebagai bagian dari keselamatan kerja. Konsepsi mengenai kesehatan kerja yang telah berkembang sebagai kebutuhan masyarakat yang berdiri sendiri.

Menurut teori dari *Joint ILO/WHO committee* dalam Suardi, (2004 : 67), mengatakan kesehatan kerja didefinisikan sebagai upaya pemeliharaan derajat yang setinggi-tingginya keadaan fisik, mental dan sosial pekerja di semua jenis pekerjaan, pencegahan gangguan kesehatan yang disebabkan kondisi pekerjaan, perlindungan pekerja dari faktor-faktor yang mengganggu kesehatan, penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang sesuai dengan kemampuan fisiologis dan psikologis, dan penyesuaian pekerjaan terhadap manusia dan manusia terhadap pekerjaannya.

Kemudian pada tahun 1985 dikeluarkan pula ILO *Convension of Occupational Health Services*, Konvensi No.161 Tahun 1985, yang isinya antara lain mewajibkan dan kesehatan, dan pengembangan organisasi dan budaya kerja kearah yang mendukung kesehatan dan keselamatan kerja, yang dalam pelaksanaannya juga mempromosikan iklim sosial yang positif, operasi yang lancar dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pada saat ini, upaya perlindungan kesehatan yang semula bersifat kuratif seperti pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) dan pengobatan, telah berkembang menjadi upaya pencegahan dan perlindungan, dan mendorong pada berkembangnya ilmu tentang keracunan (*poisoning*) dan penyakit akibat kerja. Suardi, (2005 : 35).

Menurut Mangkunegara, (2003 : 159), Keselamatan adalah kondisi aman seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kondisi aman tersebut bisa berasal dari

internal maupun eksternal. Dari lingkungan internal adalah kemampuan seseorang dalam menjaga dirinya dan lingkungan eksternal adalah bahaya yang terjadi dari luar.

Studi kasus menunjukkan hanya proporsi yang kecil dari pekerja sebuah industri terdapat kecelakaan yang cukup banyak. Pekerja pada industri mengatakan itu sebagai kecenderungan kecelakaan. Untuk mengukur kecenderungan kecelakaan harus menggunakan data dari situasi yang menunjukkan tingkat resiko yang ekovalen. Pelatihan yang diberikan kepada pekerja harus dianalisa, untuk seseorang yang berada dikelas pelatihan kecenderungan kecelakaan mungkin hanya sedikit yang diketahuinya. Satu lagi pertanyaan yang tak terjawab ialah apakah ada hubungan yang signifikan antara kecenderungan terhadap kecelakaan yang kecil atau salah satu kecelakaan yang besar.

Pendekatan yang sering dilakukan untuk seorang manajer untuk salah satu faktor kecelakaan terhadap pekerja adalah dengan tidak membayar upahnya. Bagaimanapun jika banyak pabrik yang melakukan hal diatas akan menyebabkan berkurangnya rata-rata pendapatan, dan tidak membayar upah pekerja akan membuat pekerja malas melakukan pekerjaannya dan terus membahayakan diri mereka ataupun pekerja yang lain. Ada kemungkinan bahwa kejadian secara acak dari sebuah kecelakaan dapat membuat faktor-faktor kecelakaan tersendiri. Ilham, (2002 : 24).

Tujuan Pemerintah membuat aturan K3 dapat dilihat pada Pasal 3 Ayat 1 UU No. 1 Tahun 1970 dalam Ilham (2002 : 57) tentang keselamatan kerja, yaitu : Mencegah dan mengurangi kecelakaan. Mencegah mengurangi dan memadamkan kebakaran. Mencegah dan mengurangi bahaya kebakaran. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya. Memberi pertolongan pada kecelakaan. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja. Mencegah dan mengendalikan diri pada para pekerja. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik physic maupun psychis, peracunan, infeksi dan penularan. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja lingkungan cara dan proses kerjanya. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat perlakuan dan penyimpanan barang. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengaman pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Keselamatan merupakan suatu faktor yang penting dalam terlaksananya kegiatan perusahaan. Setiap karyawan akan bekerja secara maksimal apabila terdapat jaminan terhadap keselamatan kerja karyawan. Menurut Mangkunegara ( 2011 : 161), “Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja”.

Perusahaan perlu menjaga keselamatan kerja terhadap karyawannya karena tujuan program keselamatan kerja Mangkunegara (2011 : 162) diantaranya sebagai berikut : Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional, Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja dan Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2011 : 170), bahwa indikator penyebab keselamatan kerja adalah : Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya, Kapasitas ruang kerja, Pengaman peralatan kerja dan Kelengkapan alat safety.

### ***Produktivitas Kerja***

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Perkataan produktivitas muncul pertama kali pada tahun 1966 dalam suatu masalah yang disusun oleh sarjana ekonomi Perancis bernama "Quesnay" seorang pendiri aliran fisiokrat. Sinungan, (2005 : 65). Produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja dan operasional. Secara filosofis, produktivitas merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan.

Keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

Secara definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan persatuan waktu. Definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran. Walaupun secara teori dapat dilakukan, tetapi dalam praktek sukar dilaksanakan karena sumber daya masukan yang dipergunakan umumnya berbagai macam dan dalam proporsi yang berbeda.

Suatu organisasi baik itu organisasi besar maupun kecil akan tergugah oleh pentingnya arti perbaikan tingkat produktivitas kerja. Menurunnya pertumbuhan dalam tingkat pendapatan perkapita dan standar kehidupan, adanya tekanan-

tekanan dari tingkat inflasi, persoalan-persoalan yang berkaitan dengan neraca pembayaran dan upaya pemeliharaan kekuatan nilai mata uang, semuanya ini telah menyebabkan timbulnya minat peningkatan produktivitas.

Adanya penurunan keuntungan yang rendah. Pentingnya peningkatan produktivitas disebabkan karena adanya kenyataan bahwa tingkat produktivitas yang tinggi akan dapat memperkuat perekonomian Negara yang selanjutnya akan menghasilkan perbaikan standar kehidupan dalam artian ketenagakerjaan, pendidikan, kesehatan, dan lain-lain.

Organisasi sebagai alat atau sarana untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Meskipun demikian, organisasi didirikan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan perseorangan, tetapi juga berhubungan dengan kelangsungan hidup organisasi tersebut melalui produktivitas. Pencapaian produktivitas digabungkan dengan pemenuhan kebutuhan pegawai hendaknya menjadi perhatian setiap organisasi.

Pola dan sistem kerja yang dianut saat ini harus efisien dan efektif ketimbang pola dan sistem kerja masa lalu, dan *output* yang bakal dicapai di waktu yang akan datang harus lebih berkualitas ketimbang *output* saat ini. Pola perilaku yang demikian mengakibatkan pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja mereka, ini barang kali merupakan salah satu motivasi bagi tenaga yang bersangkutan. Pegawai yang mempunyai perilaku demikian terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, terbuka, serta sikap cepat tanggap terhadap gagasan-gagasan dan perubahan baru.

Produktivitas kerja juga merupakan motif ekonomi untuk memperoleh hasil sebanyak mungkin dengan biaya sekecil-kecilnya. Dan produktivitas kerja sebagai aksentuasi penerapan motif ekonomi yang banyak terletak pada faktor manusia pelaksana kegiatan organisasi itu sendiri yaitu para anggota, pegawai atau pelaksana, sehingga organisasi selalu berupaya agar pegawai selalu terlibat untuk mengembangkan dirinya dan memberikan produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Pengertian ketiga mengandung makna peningkatan produktivitas yang dapat terwujud dalam empat bentuk, yaitu : Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit, Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang, Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama dan Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan pertambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa dengan membandingkan jumlah masukan dan pengeluaran.

Produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor : *knowledge*, *skills*, *abilities*, dan *attitudes* dari para pekerja yang ada di dalam organisasi sehingga banyak program perbaikan produktivitas meletakkan hal-hal tersebut sebagai asumsi-asumsi dasarnya.

Adapun indikator produktifitas kerja yang akan timbul apabila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia sehingga berakibat turunnya semangat kerja. Indikator tersebut antara lain: tingkat absensi tinggi, tingkat perolehan hasil, kualitas yang dihasilkan, tingkat kesalahan, serta waktu yang dibutuhkan.

Kebanyakan teknik, metode dan bidang pekerjaan yang secara efektif meningkatkan produktivitas adalah dengan cara: penyempurnaan manajemen personalia, menyempurnakan metode kerja, mengganti usaha manusia dengan mesin, menghilangkan praktek-praktek yang tidak produktif.

Untuk mengukur produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan dua hal : (1) efektifitas kerja pegawai yang berupa jumlah hasil dan kualitas kerja yang dicapai dan (2) efisiensi kerja pegawai yang berkaitan dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan penggunaan peralatan kantor yang lebih efisien.

### ***Definisi Konsepsional***

Keselamatan kerja adalah menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Dalam penelitian ini ditetapkan hanya lima faktor keselamatan kerja yang dapat dianalisis yaitu : Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya, Kapasitas ruang kerja, Pengaman peralatan kerja dan Kelengkapan alat safety.

Produktivitas kerja adalah sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Sedangkan produktivitas kerja dapat dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang terdiri dari Tingkat absensi tinggi, Tingkat perolehan hasil, Kualitas yang dihasilkan, Tingkat kesalahan dan Waktu yang dibutuhkan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk jenis penelitian *deskriptif kuantitatif*, yaitu suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan PT. New Union Jaya Di Samarinda. Penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan pengukuran terhadap variabel bebas K3 dan variabel terikat Produktivitas Kerja.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari pengamatan langsung di lapangan oleh peneliti, dengan cara melakukan penyebaran kuisioner dan wawancara langsung kepada pimpinan, staf perusahaan dan pada karyawan divisi bagian pengisian tabung oksigen pada PT. New Union Jaya Di Samarinda. Data sekunder diperoleh dari studi literatur, baik dari tulisan, referensi yang relevan, data dari perusahaan maupun sumber-sumber lain yang menunjang penelitian. Data sekunder meliputi sejarah perusahaan, struktur organisasi, manajemen sumber daya manusia, faktor-faktor K3 dan produktivitas karyawan

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. New Union Jaya Di Samarinda. Sedangkan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling, yaitu mengambil sampel dari seluruh populasi dalam penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 20 orang karyawan PT. New Union Jaya Di Samarinda.

Penelitian dilaksanakan di PT. New Union Jaya Di Samarinda atas dasar pertimbangan bahwa kesediaan dari perusahaan untuk dijadikan tempat penelitian. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan setelah mendapatkan persetujuan dari pembimbing satu dan pembimbing dua.

Skala pengukuran yang digunakan pada setiap jawaban responden adalah dengan *Skala Likert*.

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yang diarahkan untuk menjelaskan data secara umum dengan menggunakan persentase dan rata-rata yang disajikan dalam bentuk tabel dan kemudian diinterpretasikan. Faktor-faktor K3 dan produktivitas kerja karyawan dibagi menjadi lima kategori. Masing-masing kategori ditentukan berdasarkan rumus rentang kriteria (Umar, 2003), yaitu :  $R_s = \frac{m - 1}{m} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$ .

Menurut Pratisto (2004) korelasi *Korelasi Product Moment* digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain berdasarkan rankingnya, termasuk dalam statistik non-parametrik. Metode uji *Korelasi Product Moment* digunakan untuk pengukuran korelasi pada statistik non-parametrik khususnya untuk data ordinal yaitu data yang mempunyai skala pengukuran berjenjang. Sebagai berikut di bawah ini rumus *Analisis Korelasi Product Moment* :

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sedangkan untuk mempermudah dalam melakukan pengolahan data penelitian, peneliti menggunakan program pengolahan data komputer *SPSS Versi 20*.

## HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. New Union Jaya Di Samarinda dengan melakukan pengumpulan data kuisioner K3 dan Produktivitas Kerja terhadap sampel penelitian sebanyak 20 orang karyawan. Diperoleh keterangan penerapan K3 terhadap perusahaan dan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan sudah dalam keadaan Sedang, yaitu penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya sudah cukup baik dilakukan oleh karyawan dan perusahaan, kapasitas ruang kerja cukup lapang sehingga dapat menunjang dalam bergerak pada saat melakukan pekerjaan, pengaman peralatan kerja cukup baik dilakukan oleh perusahaan sehingga karyawan terhindar dari kecelakaan kerja dan kelengkapan alat *safety* cukup lengkap disediakan oleh perusahaan sehingga karyawan terlindung dalam bekerja.

Produktivitas kerja karyawan PT. New Union Jaya Di Samarinda dalam keadaan Baik Sekali, hal ini dikarenakan tingkat absensi karyawan yang tinggi, tingkat porelahan hasil yang dilakukan karyawan dalam keadaan baik, kualitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam keadaan baik, tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan kurang atau tidak sama sekali dan waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan tidak terlalu banyak sehingga produktivitas kerja dapat tercapai dengan baik. Oleh karena semua indikator produktivitas kerja dalam keadaan baik maka secara otomatis produktivitas kerja dalam keadaan Baik Sekali dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat tercapai.

Oleh karena faktor K3 karyawan PT. New Union Jaya Di Samarinda dalam keadaan Sedang, maka akan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan terdapat hubungan yang signifikan antara K3 dengan Produktivitas Kerja melalui pengujian hipotesis dan uji statistik yang membuktikan terdapat hubungan yang signifikan.

## **PENUTUP**

### ***Kesimpulan***

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut di bawah ini :

1. Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. New Union Jaya Di Samarinda adalah positif, sangat nyata dan berkorelasi dalam keadaan Sedang. Hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi yang positif sebesar  $r_{hitung}$  (0,497) lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  (0,433).
2. Secara umum penerapan K3 pada karyawan PT. New Union Jaya Di Samarinda dalam keadaan Cukup Baik. Hal ini dapat dilihat dari total rata-rata skor keseluruhan sebesar 3,49 yang menunjukkan bahwa faktor-faktor K3 yang dianalisis yaitu meliputi penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya, kapasitas ruang kerja, pengaman peralatan kerja dan kelengkapan alat *safety* telah dilaksanakan dengan cukup baik oleh perusahaan.
3. Secara umum produktivitas kerja karyawan pada PT. New Union Jaya Di Samarinda tergolong Baik Sekali. Hal ini dapat dilihat dari total rata-rata skor sebesar 4,56 yang artinya karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi.

### ***Saran***

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kepada perusahaan agar memperhatikan pengawasan K3 terhadap karyawannya sehingga karyawan aman dan sehat dalam bekerja dan dapat mencapai produktivitas kerja yang diinginkan.
2. Kepada perusahaan oleh karena tingkat penerapan K3 kepada karyawan dalam keadaan Sedang, maka penerapan dan pengawasan harus lebih ditingkatkan lagi sehingga tingkat penerapan K3 kepada karyawan dapat lebih baik lagi.

3. Oleh karena tingkat produksi karyawan dalam keadaan Baik Sekali, maka tingkat keberhasilan yang diperoleh melalui penelitian ini diharapkan kepada karyawan dan perusahaan untuk dipertahankan.

***Daftar Pustaka***

- Darmanto, R. 2002. Kesehatan Kerja di Perusahaan. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Dessler, G.2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ilham. 2002. Analisis Hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Good Year Indonesia. Fakultas Mangkunegara, A.A. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Nazir, M. 1988. Metode Penelitian. PT Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pratisto, A. 2004. Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan dengan SPSS 12. PT Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Rivai, V. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Saputra. 2004. Analisis Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. Unitex Tbk. Bogor. Fakultas Sinungan, M. 2005. Produktivitas : Apa dan Bagaimana. Bumi Aksara, Jakarta.
- Suardi, R. 2005. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Penerbit PPM, Jakarta.
- Umar, H. 2003. Riset Sumber Daya Manusia. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.