

# KORELASI PENGELOLAAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI PT. WAHANA MATRA SEJATI SAMARINDA

Wiwik Asfiatin Musfiroh <sup>1</sup>

## Abstrak

Artikel ini menggambarkan tentang, Korelasi Pengelolaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Wahana Matra Sejati Samarinda. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui korelasi pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Wahana Matra Sejati Samarinda. Sample yang diambil dalam penelitian ini menggunakan tehnik simple random sampling dengan metode undian, dari 161 orang pegawai di dapat 62 jumlah sample dari rumus yamane. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi statistic nonparametrik, yaitu koefisiensi korelasi rank spearman. Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja (x) dan produktivitas kerja (y) memperoleh nilai empiris 0,678 sedangkan harga  $r_s$  tabel untuk jumlah responden 62 adalah sebesar 0,210 dengan tingkat signifikansi 0,05 atau pada tingkat 95% berdasarkan tes satu sisi. Sehingga akan terlihat bahwa harga empiris lebih besar dari  $r_s$  tabel yakni  $0,678 > 0,210$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya terdapat korelasi antara pengelolaan keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan produktivitas kerja pada PT. Wahana Matra Sejati Samarinda. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja dan produktivitas kerja pada PT. Wahana Matra Sejati Samarinda termasuk dalam kategori baik, namun pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja dan produktivitas kerja tersebut sebaiknya lebih ditingkatkan lagi karena belum tercapai secara optimal.

**Key Word** : Pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja, produktivitas kerja, rank spearman

## Pendahuluan

Pembangunan ketenagakerjaan diarahkan pada pembentukan tenaga kerja yang professional dan mandiri serta beretos kerja dan berproduktivitas tinggi. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya yang menyeluruh yang ditunjukkan pada peningkatan, pembentukan, pengembangan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, efisien dan efektif. Dalam pembangunan ketenagakerjaan perlu dibina dan dikembangkan perbaikan syarat – syarat kerja serta perlindungan tenaga kerja menuju peningkatan kesejahteraan tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan pemikiran-pemikiran dunia dewasa ini yang menuntut perlunya kenyamanan dan keamanan manusia dalam

---

<sup>1</sup> Mahasiswa program study Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: wiwikasfiatin@ymail.com 777

bekerja, pemikiran-pemikiran tersebut dilandasi oleh filosofi yang menjadikan manusia sebagai titik sentral dalam pembangunan nasional untuk mencapai tingkatan kehidupan dan kesejahteraan yang lebih baik material maupun spiritual. Penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi bukanlah tanpa resiko dan membutuhkan tenaga ahli dan terampil, tanpa tenaga kerja yang berkualitas maka peralatan yang canggih dan modern justru dapat menimbulkan kesulitan dan bahkan dapat menimbulkan kecelakaan. Karena itu sumber daya manusia sangat penting agar dapat mengoperasikan alat-alat yang makin canggih serta memiliki kesadaran tentang keselamatan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja di suatu perusahaan merupakan salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian serius, karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan di tentukan oleh keselamatan dan kesehatan kerja dari pegawai yang bersangkutan. Demikian pula dengan keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Wahana Matra Sejati Samarinda sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri pembangunan dan pertambangan batu bara yang memiliki pegawai dalam menggerakkan usahanya, dan tentunya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja pegawai (pekerja) menjadi sangat penting dibahas lebih dalam, yang mana telah di tegaskan dalam undang-undang 1945, khususnya pada undang-undang No.1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja yang memuat berbagai persyaratan tentang keselamatan kerja. Dalam undang-undang ini, ditetapkan mengenai kewajiban pengusaha, kewajiban dan hak tenaga kerja serta syarat-syarat keselamatan kerja yang harus di penuhi oleh organisasi. Secara formal ketentuan – ketentuan pokok tentang penerapan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja harus dapat dibuktikan secara nyata melalui pencapaian sertifikasi audit.

Kenyataannya, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sering diabaikan, khususnya oleh mereka yang mencari keuntungan semata. Jika pekerja celaka atau tidak mampu bekerja, tinggal mencari pengganti dengan pekerja baru. Karena itulah diperlukan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Upaya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja telah bersifat universal. Berbagai Negara mengeluarkan aturan perundangan untuk melindungi keselamatan tenaga kerjanya, ditingkat global perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja juga mendapat perhatian ILO (*International Labour Organization*) melalui berbagai pedoman dan konvensi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Namun demikian tenaga kerja seringkali berada pada posisi yang lemah baik secara struktural maupun ekonomi yang mendorong timbulnya gerakan moral untuk melindungi kaum pekerja. Perlindungan tenaga kerja ini menyangkut berbagai aspek seperti jaminan sosial, jam kerja, upah minimum, hak berserikat dan berkumpul dan yang tidak kalah pentingnya adalah perlindungan keselamatannya. Aspek keselamatan dan kesehatan kerja juga berkaitan dengan pengendalian kerugian. Keselamatan dan kesehatan kerja bukan hanya menyangkut kecelakaan atau cedera pada manusia tetapi juga menyangkut sarana produksi dan aset perusahaan, setiap kecelakaan baik cedera pada manusia, kebakaran dan kerusakan material dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi. Seorang pakar manajemen Peter Drucker mengemukakan bahwa *“the first duty of business is to survive, and the guiding principle of the business economics is not maximization of profit- it is avoidance of loss”*. Tantangan bisnis yang semakin berat, persaingan yang semakin ketat menuntut setiap pengusaha meningkatkan daya saing melalui efisiensi

dimana salah satu kata kuncinya adalah mencegah kerugian (*loss*) akibat pemborosan, kecelakaan dan kerugian lainnya.

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Pengertian Pengelolaan***

Menurut Wardoyo (1980:41) Pengelolaan adalah suatu rangkaian kegiatan yang berintikan perencanaan, pengorganisasian penggerakan dan pengawasan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Harsoyo (1977:121) Pengelolaan adalah suatu istilah yang berasal kata “kelola” yang mengandung arti serangkaian usaha yang bertujuan untuk menggali dan memanfaatkan segala potensi yang dimiliki secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Waluyo (2007:5) pengelolaan adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian upaya organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah di tetapkan. Dari uraian diatas dapatlah disimpulkan bahwa yang di maksud dengan pengelolaan adalah suatu rangkaian kegiatan yang berintikan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawsan yang bertujuan menggali dan memanfaatkan sumber daya alam yang dimiliki secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

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

Para ahli mempunyai perbedaan alasan dalam kesehatan dan keselamatan bekerja. Yaitu sebagai berikut : Simanjuntak (1994) 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. Menurut Mathis dan Jackson (2002 : 245) Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2002 : 163) Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniahtenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Menurut Suma'mur (2001 : 104) Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram.

### ***Produktivitas Kerja***

Pada dasarnya definisi produktivitas kerja telah banyak dikemukakan para ahli atau pakar. Dan masing-masing pakar atau ahli memberikan definisi produktivitas kerja yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya, suatu perbandingan antara hasil keluaran da masuk atau output : input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Adapun definisi produktivitas kerja menurut pendapat para ahli atau pakar, antara lain : Menurut Cascio

(dalam Almigo, 2004 : 53) definisi produktivitas kerja adalah sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan.

Sedangkan Menurut Hasibuan (Prasetyo dan Wahyudin, 2006) definisi produktivitas adalah sebagai perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input). produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja. Produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu. Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Muchdarsyah (2003 :16) mengelompokkan pengertian produktivitas dalam tiga kelompok yaitu : (1) Rumusan tradisional bagi keseluruhan Produktivitas tidak lain adalah ratio dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input). (2) Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi tiga faktor esensial, yakni : investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset; manajemen; dan tenaga kerja. Dalam arti yang sederhana pengertian mengenai produktivitas seperti yang telah dijelaskan diatas sering diungkapkan dalam arti bawah produktivitas adalah rasio dari pengeluaran dan pemasukan yang terpakai. Mulyono (2004: 3) berpendapat bahwa “produktivitas adalah hasil yang terdapat dari setiap proses produksi dengan menggunakan satu atau lebih faktor produksi”. Sebagaimana dinyatakan oleh Sinungan (2003: 72) disebutkan “kualitas kerja juga harus diperhatikan dalam menilai produktivitas tenaga kerja, sebab sekalipun dalam segi waktu tugas yang dibebankan kepada pekerja atau perusahaan itu tercapai, kalau mutu kerjanya tidak baik, maka produktivitas kerja itu tidak bermakna”.

## **Metode Penelitian**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif verifikatif yang bertujuan menggambarkan suatu fenomena yang terjadi kemudian menguji kebenaran suatu pengetahuan untuk mencari hubungan kausal (sebab-akibat) yaitu pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel penyebab dengan produktivitas kerja sebagai variable akibat.

### **Definisi Operasional**

A. Pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja (x) menurut Wardoyo (1980 : 41) indikatornya meliputi : (1) Perencanaan; (2) pengorganisasian; (3) penggerakan; (4) pengawasan.

B. Produktivitas kerja (y) menurut Hasibuan (Prasetyo dan Wahyudin 2006) ditunjukkan oleh indikator yang meliputi : (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas Kerja; (3) Efisiensi kerja; (4) Sistem Kerja; (5) Keterampilan Tenaga Kerja.

### **Populasi dan Sampel**

Yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Wahana Matra Sejati Samarinda yang berjumlah 161 orang terdiri dari 3 bagian daerah Office (samarinda), Lapangan (Muara Kaman dan Kota Bangun).

### **Metode Pengumpula Data**

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut (a) Tinjauan pustaka /library research; (b) Obervasi; (c) Wawancara /interview; (d) Kuisisioner

### **Alat Pengukur Data**

Alat pengukur data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. penulis akan menyajikan pilihan responden terhadap pertanyaan/ Pernyataan yang diajukan dengan menggunakan jenjang 3 yaitu : (1) Bila responden menjawab (a), maka akan diberi nilai 3. ; (2) Bila responden menjawab (b), maka akan diberi nilai 2. ; (3) Bila responden menjawab (c), maka akan diberi nilai 1.

### **Tekhnik Analisis Data**

Untuk data yang diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan penulis menggunakan teknik korelasi dari Spearman (dalam Siegel, 1994 : 256).

### **Hasil Penelitian**

#### ***Pengelolaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Perencanaan***

Adapun tanggapan responden yang disajikan berdasarkan indikator pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu perencanaan adalah sebagai berikut:

Dari hasil tanggapan responden dapat diketahui bahwa frekuensi pimpinan melibatkan bawahan dalam proses perencanaan sebanyak 21 responden atau 33,87% menjawab sering, 24 responden atau 38,71% menjawab cukup sering dan 17 responden atau 27,42% menjawab tidak pernah. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pimpinan cukup sering melibatkan bawahan dalam proses perencanaan.

Dari hasil tanggapan responden, dapat diketahui bahwa frekuensi pimpinan memberikan informasi yang jelas mengenai perencanaan dan akibat yang di timbulkan sebanyak 18 responden atau 29,03% menjawab jelas, 40 responden atau 64,52% menjawab cukup jelas dan 4 responden atau 6,45% menjawab kurang jelas. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pimpinan jelas dalam memberikan informasi kepada bawahan mengenai rencana dan akibat yang di timbulkan.

Dari hasil tanggapan responden, dapat diketahui bahwa frekuensi memberikan wewenang kepada bawahan untuk melaksanakan proses perencanaan sebanyak 16 responden atau 25,80% menjawab sering, 39 responden atau 62,91% menjawab cukup sering dan 7 responden atau 11,29% menjawab tidak pernah. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pimpinan cukup sering memberikan wewenang kepada bawahan untuk melaksanakan proses perencanaan.

#### ***Pengorganisasian***

Adapun tanggapan responden yang disajikan berdasarkan indikator pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu pengorganisasia adalah sebagai berikut :

Dari hasil tanggapan responden mengenai pimpinan dalam memberikan pembagian tugas dapat diketahui bahwa frekuensi pimpinan memberikan pembagian tugas yang jelas sebanyak 28 responden atau 45,16% menjawab jelas, 31 responden

atau 50% menjawab cukup jelas dan 3 responden atau 4,84% menjawab kurang jelas. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pimpinan memberikan pembagian tugas dengan jelas.

Dari hasil tanggapan responden dapat diketahui bahwa pimpinan dan pekerja menjalin hubungan secara efektif. Sebanyak 15 responden atau 24,19% menjawab efektif, 45 responden atau 72,58% menjawab cukup efektif dan 2 responden atau 3,23% menjawab kurang efektif. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pimpinan dan pekerja menjalin hubungan secara efektif.

Dari hasil tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa pimpinan memberikan lingkungan kerja yang mendukung untuk bekerja. Sebanyak 12 responden atau 19,35% menjawab memadai, 44 responden atau 70,97% menjawab cukup memadai dan 6 responden atau 9,68% menjawab kurang memadai. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pimpinan memadai dalam memberikan lingkungan kerja yang mendukung untuk bekerja.

Dari hasil tanggapan responden, dapat diketahui bahwa pimpinan memberikan fasilitas yang sesuai dengan beban pekerjaan yang di kerjakan. Sebanyak 27 responden atau 43,55% menjawab sesuai, 26 responden atau 41,94% menjawab cukup sesuai dan 9 responden atau 14,51% menjawab kurang sesuai. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pimpinan sesuai dalam memberikan fasilitas dengan beban pekerjaan yang di kerjakan.

### ***Penggerakan***

Adapun tanggapan responden yang disajikan berdasarkan indikator pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu penggerakan adalah sebagai berikut:

Dari hasil tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa pimpinan dijadikan teladan oleh bawahan untuk motivasi kerja yang lebih baik. Sebanyak 16 responden atau 25,81% menjawab sering, 38 responden atau 61,29% menjawab cukup sering dan 8 responden atau 12,90% menjawab tidak pernah. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pimpinan sering dijadikan teladan oleh bawahan untuk motivasi kerja yang lebih baik.

Dari hasil tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa pimpinan dalam memimpin dan memberikan motivasi kerja kepada bwahan. Sebanyak 19 responden atau 30,65% menjawab baik, 30 responden atau 48,39% menjawab cukup baik dan 13 responden atau 20,96% menjawab kurang baik. Jadi dapat penulis simpulkan pimpinan baik dalam memimpin dan memberikan motivasi kerja kepada bawahan.

Dari hasil tanggapan responden tersebut, dapat diketahui bahwa pimpinan dalam menerapkan disiplin kerja saat kerja. Sebanyak 17 responden atau 27,42% menjawab disiplin, 40 responden atau 64,52% menjawab cukup disiplin dan 5 responden atau 8,06% menjawab kurang disiplin. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pimpinan disiplin dalam menerapkan disiplin kerja saat kerja.

### ***Pengawasan***

Adapun tanggapan responden yang disajikan berdasarkan indikator pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu pengawasan adalah sebagai berikut:

Dari hasil tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa pimpinan mengadakan kunjungan ke ruang kerja bawahan pada saat jam kerja. Sebanyak 16

responden atau 25,81% menjawab sering, 40 responden atau 64,52% menjawab cukup sering dan 6 responden atau 9,67% menjawab tidak pernah. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pimpinan sering mengadakan kunjungan ke ruang kerja bawahan pada saat jam kerja.

Dari hasil tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa pimpinan melakukan pengawasan langsung kepada bawahan secara rutin. Sebanyak 14 responden atau 66,13% menjawab sering, 41 responden atau 66,13% menjawab cukup sering dan 7 responden atau 11,29% menjawab tidak pernah. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pimpinan sering melakukan pengawasan langsung secara rutin.

Dari hasil tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa pimpinan ketika sedang melakukan pengawasan di ruang kerja bawahan. Sebanyak 11 responden atau 17,74% menjawab baik, 39 responden atau 62,91% menjawab cukup baik dan 12 responden atau 19,35% menjawab kurang baik. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pimpinan cukup baik ketika sedang melakukan pengawasan di ruang kerja bawahan.

### ***Produktivitas Kerja***

#### ***Kualitas Kerja***

Dari hasil tanggapan responden diatas, dapat diketahui mengenai seberapa sering melihat rekan pegawai melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Sebanyak 14 responden atau 24,19% menjawab sering, 34 responden atau 54,84% menjawab cukup sering dan 13 responden atau 20,97% menjawab tidak pernah. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pegawai tidak pernah melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

Dari hasil tanggapan responden diatas, dapat diketahui mengenai seberapa sering melihat rekan pegawai melakukan ketidaktepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Sebanyak 8 responden atau 12,91% menjawab sering, 45 responden atau 72,58% menjawab cukup sering dan 9 responden atau 14,51% menjawab tidak pernah. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pegawai cukup sering melakukan ketidaktepatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

Dari hasil tanggapan responden tersebut, dapat diketahui mengenai kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan standar yang berlaku. Sebanyak 13 responden atau 20,97% menjawab sesuai, 44 responden atau 70,97% menjawab cukup sesuai dan 5 responden atau 8,06% menjawab tidak sesuai. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa mengenai kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai cukup sesuai dengan standar yang berlaku.

#### ***Kuantitas Kerja***

Dari hasil tanggapan responden diatas, dapat diketahui mengenai jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sebanyak 23 responden atau 37,1% menjawab sesuai, 32 responden atau 51,61% menjawab cukup sesuai dan 7 responden atau 11,29% yang menjawab tidak sesuai. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa mengenai jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dari hasil tanggapan responden diatas, dapat diketahui mengenai pegawai sering melakukan kesalahan sehingga target tidak terselesaikan/tercapai. Sebanyak 17 responden atau 27,42% menjawab cukup sering, 23 responden atau 37,1% menjawab tidak pernah dan 22 reaponden atau 35,48% menjawab sering. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pegawai cukup sering melakukan kesalahan sehingga target tidak terselesaikan/tercapai.

Dari hasil tanggapan responden diatas, dapat diketahui mengenai pegawai dalam melaksanakan pekerjaan selalu sesuai dengan target. Sebanyak 9 responden atau 14,52% menjawab sesuai, 43 responden atau 69,35% menjawab cukup sesuai dan 10 responden atau 16,13% menjawab tidak sesuai. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pegawai dalam melaksanakan pekerjaan cukup sesuai dengan target.

### ***Efisiensi kerja***

Dari hasil tanggapan responden tersebut, dapat diketahui mengenai rekan kerja pegawai pernah menolak tugas yang di berikan kepadanya. Sebanyak 26 responden atau 88,71% menjawab tidak pernah, 20 responden atau 32,26% menjawab cukup sering dan 16 responden atau 25,8% menjawab sering. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pegawai tidak pernah menolak tugas yang di berikan kepadanya.

Dari hasil tanggapan responden tersebut, dapat diketahui mengenai kemampuan teknis rekan kerja sudah cukup memadai di bandingkan tuntutan kerja. Sebanyak 21 responden atau 33,87% menjawab memadai, 33 responden atau 53,23% menjawab cukup memadai dan 8 responden atau 12,9% menjawab kurang memadai. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang memadai di bandingkan dengan tuntutan kerja.

Dari hasil tanggapan responden diatas, dapat diketahui mengenai kemampuan berkomunikasi pegawai sesama pegawai. Sebanyak 15 responden atau 24,19% menjawab baik, 45 responden atau 72,68% menjawab cukup baik dan 2 responden atau 3,23% menjawab kurang baik. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam berkomunikasi dengan sesama pegawai.

### ***Sistem kerja***

Dari hasil tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa frekuensi mengenai pegawai bekerjasama dalam hal menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Sebanyak 16 responden atau 25,8% menjawab sering, 44 responden atau 70,97% menjawab cukup sering dan 2 responden atau 3,23% menjawab tidak pernah. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pegawai sering bekerjasama dalam hal menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Dari hasil tanggapan responden tersebut, dapat diketahui mengenai berdiskusi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebanyak 21 responden atau 33,87% menjawab sering, 35 responden atau 56,45% menjawab cukup sering dan 6 responden atau 9,68% menjawab tidak pernah. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pegawai sering berdiskusi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari hasil tanggapan responden diatas, dapat diketahui mengenai kerjasama yang dilakukan oleh sesama pegawai. Sebanyak 16 responden atau 25,8% menjawab baik, 42 responden atau 67,71% menjawab cukup baik dan 4 responden atau 6,45%



menjawab tidak baik. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa kerjasama yang dilakukan oleh sesama pegawai berjalan baik.

### ***Keterampilan Tenaga Kerja***

Dari hasil tanggapan responden diatas, dapat diketahui mengenai frekuensi pegawai membantu pimpinan dalam memecahkan masalah tanpa harus diminta. Sebanyak 21 responden atau 33,87% menjawab sering, 35 responden atau 56,45% menjawab cukup sering, dan 6 responden atau 9,68% menjawab tidak pernah. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pegawai sering membantu atasan dalam menyelesaikan masalah tanpa harus diminta.

Dari hasil tanggapan responden diatas, dapat di ketahui mengenai frekuensi pegawai membantu sesama pegawai dalam memecahkan masalah tanpa harus diminta. Sebanyak 13 responden atau 20,97% menjawab sering, 41 responden atau 66,13% menjawab cukup sering dan 8 responden atau 13,90% menjawab tidak pernah. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pegawai sering membantu sesama pegawai dalam memecahkan masalah tanpa harus diminta.

Dari hasil tanggapan responden diatas, dapat diketahui tingkat frekuensi mengenai pegawai memberikan ide atau gagasan yang kreatif saat mengikuti rapat. Sebanyak 13 responden atau 20,97% menjawab sering, 37 responden atau 59,68% menjawab cukup sering dan 12 responden atau 19,35% menjawab tidak pernah. Jadi dapat penulis simpulkan pegawai sering memberikan ide atau gagasan yang kreatif saat mengikuti rapat.

### **Pembahasan**

Berikut ini penulis akan membahas hasil dari penelitian terhadap pembuktian hipotesis antara Pengelolaan keselamatan dan Kesehatan Kerja ( $x$ ) dengan Produktivitas Kerja ( $y$ ) pada PT. Wahana Matra Sejati Samarinda.

Dari perhitungan rekapitulasi variabel pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja presentase skornya sebesar 59,18%. Itu artinya, dalam klasifikasi hubungan yang cukup atau sedang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, sebagian besar responden memberikan pendapat bahwa pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja yang ada pada PT. Wahana Matra Sejati Samarinda dalam kategori cukup baik.

Kemudian dari hasil rekapitulasi terhadap variabel Produktivitas Kerja, dapat diketahui bahwa presentase jawaban responden terbanyak adalah cukup maka presentase skornya sebesar 60,84%. Hal ini menunjukkan dalam klasifikasi hubungan yang cukup atau sedang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, sebagian besar responden memberikan pendapat bahwa tingkat Produktivitas Kerja yang ada pada PT. Wahana Matra Sejati Samarinda dalam kategori cukup baik.

Dari hasil perhitungan pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai  $r_s$  empiris yang diperoleh adalah 0,678 apabila  $r_s$  empiris yang diperoleh lebih besar dibandingkan dengan  $r_s$  tabel untuk jumlah responden 62 adalah sebesar 0,210 dengan tingkat signifikansi 0,05 berdasarkan tes satu sisi. Sehingga terlihat nilai  $r_s$  empiris lebih besar dari  $r_s$  tabel yakni  $0,678 > 0,210$  maka hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak.

Hal ini berarti menunjukkan bahwa ada hubungan yang sedang/cukup antara pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja pada PT. Wahana Matra Sejati Samarinda yaitu sebesar 0,678.

Berdasarkan hasil tersebut maka pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja dan produktivitas kerja sudah tercapai dengan cukup baik pada PT. Wahana Matra Sejati Samarinda. Namun frekuensi pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja harus lebih ditingkatkan lagi sehingga tingkat produktivitas kerja juga meningkat.

### **Kesimpulan dan Saran**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan pada penyajian data dan analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan antara lain :

1. Terdapat korelasi / hubungan antara pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja.
2. Pengelolaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang ada di PT. Wahana Matra Sejati Samarinda dalam kategori cukup baik, hal ini dikarenakan kualitas pekerjaan yang di hasilkan pegawai memenuhi standar dan kemampuan tehknis yang dimiliki pegawai sudah cukup baik serta pegawai menjalin kerjasama yang cukup baik dengan sesama pegawai ataupun atasan.
3. Produktivitas kerja dapat diketahui bahwa kualitas kerja, kuantitas kerja, efesiensi kerja, system kerja dan keterampilan tenaga kerja dalam klasifikasi hubungan yang cukup atau sedang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat produktivitas kerja yang ada di PT. Wahana Matra Sejati Samarinda dalam kategori cukup baik.

#### **Saran**

Sesuai dengan beberapa kesimpulan yang telah diambil, maka penulis akan memberikan saran sebagai berikut :

1. Pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Wahana Matra Sejati Samarinda, dilihat dari segi perencanaan masih ada pegawai yang tidak terlibat dalam beberapa proses perencanaan sehingga beberapa pegawai kurang pengetahuan mengenai rencana yang dibuat dalam satu tim. Hendaknya pegawai diikutsertakan dalam proses pembuatan rencana dan diberi penjelasan yang baik mengenai rencana yang dibuat perusahaan. Sedangkan dari segi penggerakan hendaknya atasan memberikan motivasi kerja, seperti atasan bekerja lebih giat agar pegawai dapat meniru sikap atasan juga dapat dengan memberikan tunjangan serta promosi kepada pegawai yang giat bekerja.
2. Hendaknya pegawai PT. Wahana Matra Sejati Samarinda, Lebih meningkatkan kemampuan diri dalam bekerja agar hasil pekerjaan memenuhi standar yang ditetapkan dengan cara menguasai tehknik operasional dari hasil pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, dan pegawai dapat mematuhi semua peraturan yang telah di buat perusahaan untuk kepentingan keselamatan kerja. Tingkatkan pula ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan dalam aturan kerja dengan lebih mendisiplinkan diri sendiri berdasarkan peraturan dari perusahaan.

### **Daftar Pustaka**

---

- Anonim, 1996, Peraturan Perundang – undangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Subdit Pengembangan dan informasi K3
- Entjang, Indan, 1997, *Ilmu Kesehatan Masyarakat*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- Khakim, Abdul, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti
- Moekijat, 1986, *Administrasi Perkantoran*, Bandung: Mandarmaju
- Nitisemito, Alex. S, 1992, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Soebroto, Thomas, *Undang – Undang No. 23 tahun 1992 Tentang Kesehatan*, Rahara Prize, Semarang 1993
- Soejono, 1994, *Petunjuk Praktis Keselamatan Kerja*, Jakarta: Bhatara
- Said Zainal, 2002, Abidin, *Kebijakan Publik*. Jakarta: Pancur Siwah
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: CV. Alfabeta
- Usman, Husain dan Purnomo S.A. 2003. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ramli, Soehatman, 2010, *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta, PT. Dian Rakyat
- Sughanda, Dann, 1989, *Pengantar Administrasi Negara*, Jakarta: Intermedia
- Sumber Internet :**
- [http://id.shvoong.com/writing-and-speaking/presenting/2108155-pengertian Sistem/#ixzz1bklz2Bqt](http://id.shvoong.com/writing-and-speaking/presenting/2108155-pengertian-Sistem/#ixzz1bklz2Bqt)
- <http://id.shvoong.com/writing-and-speaking/presenting/2108155-pengertianManajemen/#ixzz1bklz2Bqt>
- <http://Masofa.wordpress.com/2008/04/02/konsepdasarproduktivitas>
- [www.wikipedia.or.id.tahun](http://www.wikipedia.or.id.tahun) 2007.