

ANALISIS PENGARUH KESEHATAN KERJA DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT MS

Rosdiana

Email: rosdianarerung@gmail.com
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jambatan Bulan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of occupational health and safety on employee productivity at PT MS. The research method used is associative research. The data collection technique used is a questionnaire. The instrument of data analysis used chi squared analysis of k samples. The results showed that there was an effect of occupational health and safety on the productivity of PT MS employees.

Keywords: *Occupational health, work safety, productivity*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini persaingan industri yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk serta jasa yang berkualitas tinggi agar dapat bertahan dalam persaingan. Untuk mendukung operasionalisasi teknologi itu sendiri maupun untuk menghasilkan barang dan jasa sebagai perantara pemenuhan kebutuhan industri dan juga konsumen akhir yang lebih efisien dan efektif, selalu mengalami perubahan dalam tata kelola yang baik dalam operasional perusahaan. Dalam menghasilkan sumber daya serta produk yang terstandarisasi tentunya manusia harus memiliki kriteria tertentu. Sumber daya manusia dan

teknologi merupakan faktor penting yang akan mempengaruhi keberhasilan bahkan menimbulkan kegagalan dalam mencapai suatu tujuan. Salah satu faktor kunci yang akan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yaitu dilihat dari efektifitas dan efisiensi SDM. Oleh karena itu sebagai sumber daya yang melaksanakan proses pembangunan fisik maupun eksplorasi dan juga dalam mengimplementasikan teknologi, manusia harus dilindungi serta mentaati berbagai aturan yang berlaku.

Salah satu upaya perlindungan SDM adalah dengan memperhatikan kesehatan kerja dan keselamatan kerja yang merupakan wujud atas pelaksanaan ketentuan undang-undang No. 1 tahun 1970 Tentang

Keselamatan, Kesehatan dan Keamanan Kerja. Hal ini diperkuat dengan Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan pada Pasal 164-165 tentang Kesehatan Kerja menyatakan bahwa semua tempat kerja wajib menerapkan upaya kesehatan baik sektor formal maupun informal termasuk Aparatur Sipil Negara, TNI dan Kepolisian.

Kesehatan Kerja dan Keselamatan kerja merupakan salah satu persyaratan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang erat kaitannya dengan hasil produksi. Pada dasarnya Kesehatan Kerja dan Keselamatan kerja adalah upaya mencegah, menghindari dan mengurangi kecelakaan dengan cara menghentikan, meniadakan, menghilangkan resiko (unsur bahaya) guna mencapai target kerja.

PT MS sebagai perusahaan kontraktor yang memiliki sumber daya manusia yaitu karyawan memiliki peran yang sangat penting untuk menjalankan aktivitas organisasinya agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam pelaksanaannya membutuhkan berbagai peralatan yang spesifik dan modern serta memiliki resiko yang tinggi bagi karyawan yang mengoperasikannya.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar peduli terhadap kesehatan dan keselamatan karyawannya dengan membuat berbagai aturan tentang keselamatan dan

kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.

PT MS merupakan salah satu perusahaan yang telah memiliki berbagai aturan terkait dengan kesehatan kerja dan keselamatan kerja bagi karyawannya. Selain itu PT MS juga telah menerapkan berbagai aturan tentang kesehatan kerja dan keselamatan kerja seperti memberikan Alat Pelindung Diri (APD) dan pelatihan-pelatihan yang memadai sesuai kebutuhan disetiap pelaksanaan aktivitas kerja.

Penerapan aturan kesehatan kerja dan keselamatan kerja tersebut tersebut pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan produktivitas kerja karyawan. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja sehat serta lingkungan kerja yang aman diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Memperhatikan pentingnya kesehatan kerja dan keselamatan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan maka perlu dilakukan kajian yang lebih mendalam mengenai bagaimana pengaruh kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Era globalisasi persaingan Organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tanggu. Sumber daya yang di butuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat di lihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, akan tetapi di lihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, jika tanpa SDM sulit organisasi itu untuk mencapai tujuannya. (Saputra 2017:9)

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen

sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana harusnya *memanage* (mengelola) sumber daya manusia. (Almasri, 2016:136)

Peran MSDM di sebuah organisasi sangat strategis. Peran yang dilakukan diantaranya terkait dengan kebijakan rekrutmen, penempatan, penggajian/pemberian kompensasi dan pengembangan karier yang didasarkan pada kompetensi. Tugas MSDM yang paling utama berkaitan dengan kegiatan administrasi seperti rekrutmen, sistem penghargaan, promosi, dan sebagainya. MSDM juga harus dapat mengusahakan penciptaan SDM yang berkualitas untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dalam dunia kerja komitmen pegawai terbukti dapat memperkirakan perilaku pegawai yang secara teratur khususnya terkait dengan presensi pegawai tersebut (Hanafi,2019:3).

Pergantian istilah dari manajemen personalia dengan manajemen sumber daya manusia, dianggap sebagai suatu gerakan yang mencerminkan pengakuan adanya peranan vital dan menunjukkan pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Adanya tantangan-tantangan yang semakin besar dalam pengelolaan sumber daya manusia secara efektif, serta terjadinya pertumbuhan ilmu pengetahuan dan profesionalisme di bidang manajemen sumber daya manusia. (Alamsri,2016:136)

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat". (Alamsri, 2017:11)

Dari beberapa defenisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. (Almasri, 2016:137)

Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja

Menurut DR Payaman Siamanjuntak dalam bukunya

"Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia" tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praksis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari. (Subjianto,2019:19)

Produktivitas Kerja

Para ekonom biasanya mendefinisikan produktivitas sebagai "*ratio output*" dibandingkan dengan "input fisik". Hal tersebut biasanya dihubungkan dengan industri-industri secara keseluruhan pada sektor-sektor dalam suatu perekonomian (Saputra, 2017:12)

Berbagai faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja antara lain sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen hubungan industrial pancasila, dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi. (Purnama,2008:82)

Secara konseptual produktivitas adalah hubungan

antara keluaran atau hasil organisasi atau organisasi dalam masukan yang di perlukan. Produktivitas dapat di kuantifikasi dengan membagi keluaran dan masukan. Menaikan produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu. (Saputra,2017:12)

Produktivitas sering di ukur dalam bentuk masukan dan keluaran ekonomi. Akan tetapi, masukan dan keluaran sumberdaya manusia dan sosial juga merupakan faktor penting. Jika perilaku organisasi lebih baik, dapat memperbaiki kepuasan kerja sehingga terjadi peningkatan hasil sumber daya manusia.

Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang. Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran dengan jumlah yang digunakan atau jumlah jam kerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain:

a. Bersumber dari pekerjaan

Suatu pekerjaan yang banyak memerlukan gerakan yang dapat mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah. Oleh karena itu, agar gerakan dalam melakukan pekerjaan cepat dan tepat terlebih dahulu diadakan "*Time and Motion Study*". Dengan dua studi tersebut dapat tercipta gerakan - gerakan yang efektif

dan dapat memperlancar pekerjaan sekaligus mengurangi kesalahan karyawan.

b. Bersumber dari karyawan itu sendiri.

Semangat dan kegairahan kerja para karyawan merupakan unsur penting guna mencapai produktivitas yang tinggi. Maka sebaiknya pimpinan memperhatikan unsur penting tersebut seperti melalui:

- a) Gaji yang memadai
- b) Kebutuhan karyawan perlu diperhatikan
- c) Penempatan karyawan pada posisi yang tepat

Selain dari kedua sumber tersebut diatas maka faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

a. Pendidikan

Tingkat kecerdasan karyawan dilihat dari tingkat pendidikannya. Semakin tinggi pendidikan semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan tujuan kejenjang yang lebih baik. Oleh karena itu, pendidikan berhubungan dengan produktivitas kerja staf dan karyawan.

b. Kesehatan jasmani dan rohani

Salah satu tugas pimpinan perusahaan adalah menjamin kesehatan karyawan yaitu dengan cara mengatur jam kerja, meniadakan lembur sehingga dapat menciptakan kegiatan kerja para karyawan. Karyawan yang

sehat juga pasti akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh besar dalam meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat.

d. Faktor Manajerial

Gaya kepemimpinan yang efektif, memotivasi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja dengan lebih semangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas.

e. Motivasi

Pemberian motivasi oleh seseorang pimpinan yang baik akan membimbing dan melatih karyawannya. Memotivasi setiap karyawan tidaklah mudah, sebab setiap karyawan mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan dan keinginan yang berbeda.

f. Peralatan yang digunakan

Peralatan yang digunakan mempunyai efek yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja seorang karyawan perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena produktivitas kerja akan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Produktivitas dapat dimaksudkan sebagai

penggunaan sumber-sumber ekonomi yang digerakan secara efektif dan memerlukan keterangan organisator dan teknik sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi, artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah. (Saputra 2017:16)

Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitungan jumlah yang dihasilkan dengan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Adapun dimensi dan indikator dari produktivitas kerja yaitu sebagai berikut:

a. Dimensi Tingkat Ketrampilan dioperasionalkan menjadi 3 indikator penelitian yang terdiri dari indikator-indikator ketrampilan pencapaian tugas, ketrampilan melaksanakan program, dan ketrampilan mengevaluasi pencapaian program.

b. Dimensi Hubungan antara lingkungan kerja dioperasionalkan menjadi 3 indikator penelitian yang terdiri dari indikator-indikator hubungan kerja dengan pimpinan, hubungan kerja dengan antar bagian, dan hubungan kerja dengan rekan sekerja.

c. Dimensi Manajemen Produktivitas dioperasionalkan menjadi 3 indikator penelitian yang terdiri dari indikator-indikator koordinasi pekerjaan, komunikasi antar bagian, dan tanggungjawab pekerjaan.

d. Dimensi Efisiensi tenaga kerja dioperasionalkan menjadi 2 indikator penelitian yang terdiri dari indikator-indikator pemanfaatan tenaga kerja, dan pemanfaatan waktu tenaga kerja. (Saputra 2017:16)

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Sumber daya manusia merupakan potensi yang sangat luar biasa dalam lembaga apapun. Di dunia kerja kita temukan bahwa seluruh sumber daya kecuali sumber daya manusia tunduk pada aturan-aturan dan system mekanisme untuk mencapai skala produktivitas yang telah di rencanakan secara matang. (Saputra 2017:16-17)

Kesehatan Kerja

Definisi kesehatan kerja menurut WHO tahun 1950 adalah kesehatan kerja adalah suatu upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan derajat kesejahteraan fisik, mental dan sosial yang setinggi-tingginya bagi semua pekerja pada semua pekerjaan dari risiko akibat faktor yang merugikan kesehatan,

penempatan dan pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan kerja yang diadaptasikan dengan kapabilitas fisiologi dan psikologi dan diringkaskan sebagai adaptasi pekerjaan manusia dan setiap manusia terhadap pekerjaan. Definisi tersebut mengalami perubahan, sehingga pada tahun 1995 oleh gabungan WHO dan ILO mendefinisikan kesehatan kerja pada tiga fokus yang berbeda, yaitu:

- a) Pemeliharaan dan promosi kesehatan karyawan dan kapasitas kerja,
- b) Peningkatan lingkungan kerja dan pekerjaan yang kondusif terhadap K3 karyawan.
- c) Pengembangan pengorganisasian kerja dan budaya kerja ke arah yang mendukung kesehatan dan keselamatan di tempat kerja dan dalam mengerjakan yang demikian itu juga meningkatkan suasana sosial yang positif dan operasi yang lancar dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Konsep budaya kerja yang dimaksudkan dalam kerangka ini adalah suatu refleksi dari sistem nilai pokok yang diadopsi oleh perusahaan tertentu. Budaya yang demikian itu diwujudkan dalam praktek sebagai sistem manajemen, kebijakan personalia, prinsip partisipasi, kebijakan pelatihan dan manajemen mutu dari perusahaan.

Penyakit akibat kerja adalah penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan. Ditinjau dari definisinya

penyakit pada karyawan dapat dikategorikan menjadi tiga, yaitu:

- a. Penyakit umum (*general diseases*) misalnya influenza dan sakit kepala.
- b. Penyakit akibat hubungan kerja (*Work related disease/ Disease affecting Working Populations*), misalnya asma, TBC, dan hipertensi.
- c. Penyakit akibat kerja (*Occupational Disease*), misalnya keracunan bahan kimia.

Di negara berkembang termasuk Indonesia, laporan resmi tentang penyakit akibat kerja sampai saat ini masih sangat terbatas, dan data-data tentang penyakit akibat kerja yang telah ada biasanya diperoleh dari lembaga pemerintah melalui berbagai studi lapangan. Anita (2012:44:45)

Ketentuan hukum mengenai kesehatan kerja, ini terdapat dalam undang-undang kesehatan. UUD No. 23 Th. 1992 Pasal 23 ini menyatakan:

- a. Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.
- b. Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja.
- c. Setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja. Pada pasal ini di atur agar setiap pekerja dapat bekerja secara teratur tanpa Pada pasal ini di atur agar setiap pekerja dapat

bekerja secara teratur tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya untuk memperoleh produktivitas kerja yang optimal. (Saputra 2017:18)

Syarat dari kesehatan kerja meliputi persyaratan kesehatan pekerja baik fisik maupun psikis sesuai dengan jenis pekerjaannya, persyaratan bahan baku, peralatan, dan proses kerja serta tempat atau lingkungan kerja. yang dimaksud dengan tempat kerja disini adalah tempat kerja terbuka atau tertutup, bergerak atau tidak bergerak yang dipergunakan untuk memproduksi barang atau jasa oleh satu atau beberapa orang pekerja. Dalam pasal ini ditegaskan bahwa yang wajib menyelenggarakan kesehatan kerja adalah tempat yang mempunyai resiko bahaya kesehatan, mudah terjangkit penyakit, dan yang mempunyai karyawan lebih dari sepuluh orang. Kembali kepada pengertian kesehatan kerja ialah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Kesehatan dalam ruang lingkup kesehatan, keselamatan, keamanan kerja tidak hanya diartikan sebagai suatu keadaan bebas dari penyakit. Menurut UU Pokok Kesehatan RI no.9 tahun

1960, bab 1 rohani, dan kemasyarakatan. (Saputra, 2017,18-19)

Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, fisik atau rasa sakit yang di sebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang di tentukan, lingkungan yang dapat membuat stress, emosi atau gangguan fisik. (Saputra, 2017,18-19)

a. Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Gary Dessler Indikator kesehatan kerja terdiri dari:

a) Keadaan dan Kondisi Karyawan

Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang di alami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja.

b) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.

c) Perlindungan Karyawan

Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan unruk menunjang kesejatraan karyawan. (Saputra,2017:19)

Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan

kata lain keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada satu orang pun didunia ini yang menginginkan terjadinya kecelakaan. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan. Semua kegiatan kerja, baik yang didarat, dilaut, diudara ataupun disemua tempat kerja itu dilakukan sangat memerlukan dukungan keselamatan, hal tersebut.

Keselamatan kerja dapat diartikan suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada didaerah atau tempat tersebut baik orang tersebut karyawan ataupun bukan karyawan dari organisasi kerja itu. Sedikit banyaknya bahasan tentang keselamatan kerja terdapat juga pada manajemen keselamatan. Pada manajemen keselamatan ini juga menjelaskan kaitan antara keselamatan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Peneliti mengambil pendapat para ahli secara garis besar saja agar tidak keluar jauh dari fokus penelitian. Menurut Bennett dalam kutipan bahwa fungsi manajemen keselamatan dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara sebagai berikut:

a. Mengungkapkan sebab musabab dari kecelakaan (akarnya), dan

b. Meneliti apakah ada pengendalian atau tidak. (Saputra2017:21)

Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja, yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Keselamatan kerja menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera terkait dengan pekerjaan Menurut (Saputra,2017:22).

Indikator Keselamatan terbagi :

- a. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja.
 - a). Penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya kurang di perhitungkan keamananya
 - b). Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
- b. Pengaturan Udara
 - a). Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu,dan berbau tidak enak).
 - b) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
- c. Pengaturan Penerangan
 - a). Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
 - b). Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang
- d. Pemakaian Peralatan Kerja.

- a). Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
- b). Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.
- e. Kondisi fisik dan mental pegawai.
 - a). Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil
 - b). Emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya. (Saputra,2017:22-23)

RANCANGAN PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud yang menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT MS.

Tempat dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan berlokasi di PT MS Jln. Ahmad Yani Kel. Kebun Siri, Timika-Papua. Sedangkan objek penelitiannya adalah pengaruh kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT MS.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah populasi responden. Populasi responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT MS.

Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT MS sebanyak 80 orang.

Data dan Sumber Data

Data

Guna mendukung penulisan, maka jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yaitu data yang dapat diukur atau dapat dihitung secara langsung, berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dalam bentuk angka.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah sumber primer yaitu pihak pertama dalam hal ini karyawan PT MS yang memberikan data secara langsung kepada peneliti.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data sebagai bahan penelitian, metode penelitian yang digunakan adalah kuisioner yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan tentang kesehatan dan keselamatan kerja kepada responden yang menjadi sampel yaitu karyawan PT MS.

Instrumen Penelitian

Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner yang berisi daftar pertanyaan.

Instrumen Analisis Data

Instrument analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis Chi Square K-sampel. Analisis Chi Square dirumuskan sebagai berikut:

$$\chi^2 = \sum \frac{\sum (f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Keterangan:

χ^2 = Nilai Chi square

f_o = Frekuensi Observasi

f_h = Frekuensi Harapan

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai χ^2 hitung > χ^2 tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika nilai χ^2 hitung < χ^2 tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Sebelum melakukan analisis lebih lanjut, terlebih dahulu ditentukan nilai Chi Kuadrat tabel dengan persamaan sebagai berikut:

$$Dk = (s-1)(k-1)$$

Dimana:

s= Jumlah Kelompok sampel

k=Jumlah Kategori dalam sampel

Dengan demikian nilai Dk dapat dihitung sebagai berikut:

$$Dk = (3-1)(2-1) = 2$$

Diketahui nilai Dk adalah 2 maka nilai Chi Kuadrat tabel dengan nilai α 5% adalah sebesar 5,99.

- a. Pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas

Untuk menganalisis pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT MS, adapun hipotesis statistik yang diajukan yaitu:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT MS.

H_a =Terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT MS.

Tabel 1.

Chi Kuadrat (χ^2) Hitung variabel kesehatan

Jumlah Responden	Kelompok Sampel	Kategori	Keselamatan Kerja				
			fo	Fh	(fo-fh)	(fo-fh) ²	(fo-fh) ² /fh
12	Office	Baik	8	11	-2,80	7,84	0,73
		Tidak	4	1	2,80	7,84	6,53
11	Lowland	Baik	9	10	-0,90	0,81	0,08
		Tidak	2	1	0,90	0,81	0,74
57	Highland	Baik	55	51	3,70	13,69	0,27
		Tidak	2	6	-3,70	13,69	2,40
80			80	80			10,75
Hasil Analisis		Baik	72	90%	χ^2 Hitung		10,75
		Tidak	8	10%	χ^2 Tabel		5,99
		Jumlah	80	100%	Kesimpulan		Berpengaruh

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai chi kuadrat hitung lebih besar dari nilai chi kuadrat tabel ($10,75 > 5,99$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT MS.

- b. Pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas

Hasil analisis nilai chi kuadrat k sampel untuk menentukan pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2.
Chi Kuadrat (χ^2) Hitung variabel kesehatan

Jumlah Responden	Kelompok Sampel	Kategori	Keselamatan Kerja				
			fo	Fh	(fo-fh)	(fo-fh) ²	(fo-fh)/fh
12	Office	Baik	7	10	-2,75	7,56	0,78
		Tidak	5	2	2,75	7,56	3,36
11	Lowland	Baik	8	9	-0,94	0,88	0,10
		Tidak	3	2	0,94	0,88	0,43
57	Highland	Baik	50	46	3,69	13,60	0,29
		Tidak	7	11	-3,69	13,60	1,27
80			80	80			6,23
Hasil Analisis		Baik	65	81%	X ² Hitung		6,23
		Tidak	15	19%	X ² Tabel		5,99
		Jumlah	80	100%	Kesimpulan	Berpengaruh	

Dasar pengambilan keputusan pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai berikut:

- Jika nilai χ^2 hitung $>$ χ^2 tabel maka H_0 ditolak H_a diterima
- Jika nilai χ^2 hitung $<$ χ^2 tabel maka H_0 diterima H_a ditolak

Dengan hipotesis statistik yang diajukan yaitu:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT MS

H_a = Terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT MS.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai chi kuadrat hitung lebih besar dari nilai chi kuadrat tabel ($6,23 > 5,99$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT MS.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT MS. Hasil penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini terjadi karena semua indikator kesehatan seperti keadaan dan kondisi karyawan, lingkungan kerja karyawan dan perlindungan yang diberikan kepada karyawan semuanya dapat terpenuhi dengan baik. Dalam hal keadaan dan kondisi karyawan, rata-rata karyawan menjawab penerapan yang dilakukan oleh perusahaan sudah baik dimana perusahaan memperhatikan pemenuhan gizi karyawan, melakukan

pencegahan dan perawatan penyakit, pemeriksaan kesehatan secara berkala sehingga memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Untuk aspek lingkungan kerja, rata-rata karyawan menjawab penerapan yang dilakukan oleh perusahaan sudah baik. Perusahaan selalu berupaya menjaga dan merawat lingkungan kerja sehingga tetap bersih, menangani resiko terhadap kondisi lingkungan yang berubah-ubah dan menciptakan komunikasi yang baik antar karyawan. Kondisi ini memberikan dampak bagi peningkatan produktivitas karyawan.

Selain itu dalam aspek perlindungan karyawan, perusahaan selalu berupaya menerapkan pencegahan resiko kecelakaan kerja dengan cara memberikan alat pelindung diri yang sesuai dengan setiap pekerjaan karyawan, menyediakan kotak P3K di setiap ruang lingkup pekerjaan, dan memberikan jaminan kesehatan berupa BPJS kepada setiap karyawan. Hal ini sudah diterapkan dengan baik sehingga memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain semua aspek yang telah diuraikan diatas, terdapat satu aspek yang perlu diperhatikan perusahaan yaitu pengelolaan manajemen stres karyawan. Rata-rata karyawan

menjawab penerapan manajemen stres tidak baik (TB) padahal ini penting dalam mengelolah sumber daya manusia secara efektif. Manajemen stres sangat membantu perusahaan dalam mengelolah dan juga mengatasi gangguan serta kekacauan mental dan emosional karyawan. Apabila karyawan tidak dapat mengelolah manajemen stres ini dengan baik kinerja karyawan akan menurun dan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

b. Pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT MS. Dimana indikator keselamatan kerja dipengaruhi oleh keadaan tempat lingkungan kerja, pengaturan udara, pengaturan penerangan, pemakaian peralatan kerja, dan kondisi fisik serta mental karyawan.

Perusahaan selalu menyediakan perlengkapan kerja dan penyimpanan yang sesuai dengan standar operasional prosedur, perusahaan mengawasi dan memberikan petunjuk kerja yang sesuai kepada setiap pekerja guna mempermudah pekerjaan karyawan. Aspek ini diterapkan dengan baik oleh perusahaan sehingga

memberikan dampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Perusahaan juga sangat baik dalam menjaga serta mengontrol kondisi suhu udara dan kelembapan disekitar tempat kerja terutama kantor dan gudang dengan membuat banyak ventilasi udara, menyediakan AC (*Air Conditioner*) dan kipas angin. Selain suhu udara, kualitas penerangan juga tergolong baik. Perusahaan menyediakan banyak titik penerangan dengan lampu watt yang besar sesuai standar. Perusahaan juga mengontrol dan menyediakan lampu dan cadangan penerangan seperti genset sehingga jika listrik padam pekerjaan akan tetap berjalan. Perusahaan juga menyediakan APD yang sesuai serta mengawasi pekerjaan sehingga mengurangi segala resiko kecelakaan pekerjaan. Selain itu perusahaan juga memberikan jaminan yang baik terhadap keselamatan pekerja. Semua aspek ini memberikan dampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Dari semua aspek yang telah diuraikan, terdapat satu aspek yang dinilai oleh karyawan tidak baik yaitu kemampuan perusahaan membangun suasana kerja yang baik antara atasan dan bawahan pada perusahaan. Hal ini penting untuk diperhatikan karena hubungan yang baik antar sesama karyawan di

perusahaan meningkatkan kinerja karyawan karena memiliki rasa nyaman dalam bekerja sehingga menimbulkan rasa loyalitas dari karyawan terhadap perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka peneliti menarik kesimpulan atas penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

- Kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT MS
- Keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT MS.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, adapun saran yang diberikan penulis kepada perusahaan sebagai berikut:

- Perusahaan hendaknya memperhatikan segala aspek dibidang kesehatan kerja jasmani maupun rohani. Dalam hal ini memperhatikan manajemen stress karyawan ditengah banyaknya tekanan pekerjaan, intimidasi, atau peraturan yang terlalu ketat yang dapat membuat karyawan tidak bekerja maksimal.
- Perusahaan hendaknya memperhatikan berbagai aspek dibidang keselamatan kerja dalam tindakan mempererat hubungan antara sesama karyawan yaitu atasan dan

bawahan. Sehingga, terjalin komunikasi yang baik antar sesama karyawan, atasan lebih banyak memberikan motivasi kerja kepada bawahan karena ini penting dalam peningkatan kerja agar rasa loyalitas akan dengan sendirinya dilakukan oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsri, Nazar. "Penelitian Sosail Keagamaan" Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol 19 (Desember 2015),hal 134-150.
- Hanafi, Mochamad."Manajemen Sumber Daya Manusia SMK Bisnis Dan Manajemen Didaerah Istimewa Yogyakarta" *e-Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*,Vol 5 (Januari 2020),hal 31-47.
- Purnama Ridwan."Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada bagian Produksi CV. Epsilon Bandung." *e-Jurnal Strategic*,Vol 7 (September 2008),hal.58-82.
- Subjianto."Pendidikan dan Kebudayaan." *e-Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, Vol 17 (Juli 2001),hal 19-23
- Saputra, Andi."Pengaruh Kesehtan dan Keselamatan Kerja (K3) Pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Pinrang". *Skripsi Sarjana*, Program Studi Manajemen Sumber Daya

Manusia, Jurusan Manajemen
UIN Alauddin Makassar,
Makassar, 2017.