

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN, PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. PRIMISSIMA YOGYAKARTA

RELATION OF LEADERSHIP, IMPLEMENTATION OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PROGRAM WITH EMPLOYEE'S WORK PRODUCTIVITY IN PT.PRIMISSIMA YOGYAKARTA

Azil Adi Prayitno, Muhyadi

Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta
E-mail: aziladi98@yahoo.com muhyadi@uny.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya angka kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan, pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta. Penelitian menggunakan desain ex-post facto dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Primissima Yogyakarta berjumlah 227 orang. Sampel penelitian diambil menggunakan rumus Slovin karyawan PT Primissima Yogyakarta yang berjumlah 69 orang. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu korelasi dan regresi ganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta. Koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,428 berarti naik-turunnya produktivitas kerja ditentukan oleh kepemimpinan dan keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 42,8%, sedangkan sisanya 47,2% ditentukan oleh faktor atau variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Kata kunci: *kepemimpinan, kesehatan, keselamatan kerja, produktivitas kerja*

Abstract

The background of this research was the high number of work accidents that happen in a corporation. The purpose of this research was to know the relationship between leadership, implementation of occupational health and safety program and employee's work productivity in PT Primissima Yogyakarta. This research was an ex-post facto research with the correlational approach. The population of this research was all of the PT Primissima Yogyakarta's employees, total 227 people. Samples of this research were taken by Slovin formula, 69 people. The collecting data technique used questionnaire. Data analysis technique of this research was correlation and multiple regression. The result of this research was the significant positive relationship between leadership, implementation of occupational health and safety program with employee's work productivity in the PT Primissima Yogyakarta. A correlation coefficient obtained was 0,428. It means that up and downs of the productivity performances were determined by leadership and workplace safety and health of 42,8 %, while the rest 47.2 % determined by factors or other variables that not examined in this research.

Keyword : *leadership, health, work safety, work productivity*

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, sehingga harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi perusahaan ialah kepemimpinan dan program keselamatan dan kesehatan kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Upaya meningkatkan produktivitas karyawan harus dilakukan oleh setiap perusahaan agar sumber daya yang dimiliki dapat digunakan secara efektif dan efisien sehingga besarnya biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan tidak sia-sia dan hasil produksi/target yang diharapkan dapat tercapai dengan maksimal. Uraian tersebut menegaskan pentingnya produktivitas karyawan diantara faktor yang lain. Namun sayangnya salah satu permasalahan di negara Indonesia adalah rendahnya produktivitas kerja karyawan. Menurut Pandji Anoraga (2005, pp.56-60) ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

a. Pekerjaan yang menari b. Upah yang baik
c. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan d. Etos kerja e. Lingkungan atau sarana kerja yang baik f. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan g. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, h. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi i. Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja j. Disiplin kerja yang keras..

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Menurut Suranto AW (2005, p.42), komunikasi informal adalah penyampaian dan penerimaan pesan yang berlangsung secara tidak resmi dan tidak terikat saluran-saluran birokrasi formal yang tersedia di dalam organisasi perkantoran. Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap

kemajuan perusahaan. Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Rosidah (2009) untuk mewujudkan kinerja organisasi publik perlu ada upaya yang sungguh sungguh dari seluruh pegawai pemerintahan baik dari unsur pimpinan maupun bawahannya. Namun demikian aksesibilitas pimpinan dalam hal ini menjadi nomer satu (unsur yang menentukan) karena dia yang mempunyai legitimasi power untuk menentukan seluruh kebijakan dalam proses organisas

Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri, serta komitmen pada tujuan yang telah ditentukan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk mengawasi, memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas perusahaan dan peningkatan kinerja karyawan yang berorientasi pada tujuan perusahaan.

PT Primissima merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang produksi bahan baku batik halus. Perusahaan ini berdiri pada 22 Juni 1971 yang diresmikan oleh Notaris R Soerojo Wongsowidjoyo SH. Jakarta nomor 31/1971, perusahaan ini merupakan patungan (joint venture) dari Pemerintah Republik Indonesia dan Gabungan Koperasi Batik Indonesia (GKBI) dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan bahan baku batik.

Perusahaan yang beroperasi dengan berbagai mesin produksi ini tentu memiliki tingkat resiko kecelakaan kerja yang cukup tinggi, terutama pada bagian-bagian tertentu yang mengharuskan tenaga kerja untuk berhadapan langsung dengan mesin produksi yang digunakan oleh perusahaan. Mengingat pentingnya kegiatan produksi yang dilakukan oleh perusahaan maka dalam pelaksanaannya kegiatan produksi membutuhkan seorang pemimpin yang efektif. Robbins (2006:432) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Dimana seorang pemimpin itu mengelola sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik

sehingga mampu memaksimalkan kinerja karyawan dan mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

Setiap pekerjaan selalu mengandung potensi resiko bahaya dalam bentuk kecelakaan kerja. Besarnya potensi kecelakaan dan penyakit kerja tersebut tergantung dari jenis produksi, teknologi yang dipakai, bahan yang digunakan, tata ruang dan lingkungan bangunan serta kualitas manajemen dan tenaga-tenaga pelaksana. Menurut Indriyo Gitosudarmo (2003:10) bahwa kebutuhan manusia memiliki struktur yang berjenjang yaitu kebutuhan sosiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan diri dan kebutuhan sosialisasi diri. Keselamatan dan perlindungan tenaga kerja di Indonesia ternyata masih minim. Hal ini terlihat dari masih banyaknya jumlah kasus kecelakaan kerja. Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Sleman, angka kecelakaan kerja baik dalam perusahaan maupun luar perusahaan dari tahun ke tahun mengalami peningkatan.

Angka kecelakaan kerja di Sleman masih tergolong tinggi. Oleh sebab itu, upaya menerapkan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan pengelolaan dari pemimpin diharapkan mampu menekan angka kecelakaan kerja yang sering terjadi. Usaha yang perlu dilakukan dalam mencegah kecelakaan di tempat kerja adalah pihak perusahaan sebagai pengguna tenaga kerja wajib menyediakan alat perlindungan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya, hal ini dimaksudkan agar tenaga kerja merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, pihak tenaga kerja hendaknya mematuhi dan menjalankan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan, sehingga akan tercipta hubungan yang harmonis dan saling memahami peran masing-masing bagian dalam perusahaan, dan dengan begitu usaha dalam meningkatkan produksi dan produktivitas akan berjalan sesuai dengan harapan.

PT Primissima merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang produksi bahan baku batik halus. Perusahaan ini berdiri pada 22 Juni 1971 yang diresmikan oleh Notaris R Soerojo Wongsowidjoyo SH. Jakarta nomor 31/1971, perusahaan ini

merupakan patungan (*joint venture*) dari Pemerintah Republik Indonesia dan Gabungan Koperasi Batik Indonesia (GKBI) dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan bahan baku batik.

Perusahaan yang beroperasi dengan berbagai mesin produksi ini tentu memiliki tingkat resiko kecelakaan kerja yang cukup tinggi, terutama pada bagian-bagian tertentu yang mengharuskan tenaga kerja untuk berhadapan langsung dengan mesin produksi yang digunakan oleh perusahaan. Mengingat pentingnya kegiatan produksi yang dilakukan oleh perusahaan maka dalam pelaksanaannya kegiatan produksi membutuhkan seorang pemimpin yang efektif. Dimana seorang pemimpin itu mengelola sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik sehingga mampu memaksimalkan kinerja karyawan dan mampu meningkatkan produktivitas karyawan

PT Primissima ini telah menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, hal ini telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, Pasal 86 ayat 1 yang berisi bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Akan tetapi program Keselamatan dan Kesehatan Kerja belum tercapai sepenuhnya apabila tidak adanya kesadaran tersendiri dari tenaga kerja akan bahaya kecelakaan. Oleh karena itu, program Keselamatan dan Kesehatan Kerja sangat penting demi mengurangi angka kecelakaan

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan tersebut, maka dilakukan sebuah kajian mengenai hubungan kepemimpinan, program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta.

Tujuan Penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan kepemimpinan, program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah desain *ex-post facto* dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan kepemimpinan, pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 06 - 26 Februari 2017 di PT. Primissima Yogyakarta Jl. Kalirase, Triharjo, Kec. Sleman, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Populasi penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan dibagian produksi di PT. Primissima Yogyakarta. Jumlah populasi penelitian 227 orang. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Akdon, 2007 p.254). Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, dengan presisi 10%: Dengan demikian, sampel yang ada pada penelitian ini adalah 69 responden.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan angket. Selain itu, teknik observasi digunakan untuk memperoleh data tentang hubungan kepemimpinan, program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan belum diketahui di PT Primissima Yogyakarta. Pada penelitian ini dilakukan pengamatan langsung ke karyawan bagian produksi di PT. Primissima Yogyakarta. Pengamatan dilakukan terhadap karyawan disaat kegiatan produksi atau jam kerja berlangsung, kemudian mengisi lembar observasi dengan mendeskripsikan hasil pengamatan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kepemimpinan

Data kepemimpinan diperoleh *nilai minimum* 17; *nilai maximum* 28; mean (rata-rata) 21,51; *median* 22; *modus* 21; dan simpangan baku 2,81.. Data distribusi frekuensi variabel kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1. Distribusi frekuensi kepemimpinan

No	kategori	Frekuensi (f)	Persen (%)
1.	Sangat Tidak Baik	0	0,00
2.	Tidak Baik	0	0,00
3.	Cukup	20	28,99
4.	Baik	21	30,43
5.	Sangat Baik	28	40,58
	Jumlah	69	100

Sumber: Data primer yang diolah

Data variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa kepemimpinan berada pada kategori baik di interval 19,26-22,75 dengan rerata 21,51. Berikut katagori kepemimpinan sangat baik 28 40,58%, baik 30,43%, cukup 28,99%. Akan tetapi secara keseluruhan tingkat kepemimpinan lebih dominan pada kategori sangat baik dengan 40,58%. Keadaan ini menunjukkan bahwa pemimpin di PT Primissima Yogyakarta memiliki tingkat kepemimpinan yang baik, sedangkan penilaian dari karyawan terhadap kepemimpinan lebih didominasi berkategori sangat baik dengan 40,58%.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Data keselamatan dan kesehatan kerja diperoleh berikut *nilai minimum* 20; *nilai maximum* 43; mean 30,68; *median* 31; *modus*) 27; dan simpangan baku 4,29.. Data distribusi frekuensi variabel kkeselamatan dan kesehatan dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Distribusi frekuensi keselamatan dan kesehatan kerja

No	kategori	Frekuensi (f)	Persen (%)
1.	Sangat Tidak Baik	0	0,00
2.	Tidak Baik	4	5,80
3.	Cukup	29	42,03
4.	Baik	28	40,58
5.	Sangat Baik	8	11,59
	Jumlah	69	100

Sumber: Data primer yang diolah

Data variabel keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berada pada kategori baik di interval 30,26-35,75 dengan rerata 30,68. Keselamatan dan kesehatan kerja yang berada pada kategori sangat baik 11,59%, baik 40,58%, cukup 42,03%, tidak baik 45,80%. Keadaan ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan di PT Primissima Yogyakarta memiliki kategori baik sedangkan secara dominan keselamatan dan kesehatan kerja yang diterima oleh karyawan lebih dominan pada kategori cukup.

Produktivitas Kerja

Data produktivitas kerja diperoleh berikut nilai *minimum* 23; nilai *maximum* 52; mean 38,72; *median* 39; *modus* 39; dan simpangan baku 5,29. Data distribusi frekuensi variabel keselamatan dan kesehatan dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Distribusi frekuensi produktivitas kerja

No	kategori	Frekuensi (f)	Persen (%)
1.	Sangat Rendah	0	0,00
2.	Rendah	3	4,35
3.	Sedang	13	18,84
4.	Tinggi	36	52,17
5.	Sangat Tinggi	17	24,64
Jumlah		69	100

Data variabel produktivitas kerja menunjukkan bahwa produktivitas kinerja berada pada kategori tinggi di interval 35,76-42,25 dengan rerata 38,72. Secara keseluruhan tingkat produktivitas kinerja lebih dominan pada kategori tinggi dengan 52,17%. Produktivitas kinerja yang berada pada kategori sangat tinggi 24,64%, tinggi 52,17%, sedangkan 18,84%, rendah 4,35%. Keadaan ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan PT Primissima Yogyakarta

memiliki kategori yang tinggi. Tingkat produktivitas kerja lebih mencapai 76,81% yang berada pada kategori tinggi dan sangat tinggi.

Pembahasan Hasil Penelitian Hubungan Kepemimpinan, Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Primissima Yogyakarta

Hubungan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Koefisien korelasi yang dihasilkan adalah r hitung 0,584 dan lebih besar dari r -tabel = 0.236, dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan produktivitas kerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta.

Sejalan dengan hasil ini pemimpin sangat berperan penting dalam produktivitas perusahaan. Semakin baik tingkat kepemimpinan akan mampu meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, sedangkan buruknya kepemimpinan akan menurunkan produktivitas kinerja karyawan.

Kartono (2005,p.153) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2003:3).

Dari pendapat tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mampu menjalankan fungsi dalam mempengaruhi dan memberikan dukungan atau motivasi kepada karyawan sangatlah dibutuhkan agar kinerja produktivitas dapat ditingkatkan. Hal ini dikarenakan

produktivitas kinerja menjadi target yang utama setiap usaha yang dilakukan.

Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Koefisien korelasi yang dihasilkan adalah r hitung 0,569 dan lebih besar dari 0.236 dan lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta.

Keselamatan kerja Anwar P. Mangkunegara (2009: 161) menyatakan bahwa keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Sejalan dengan pendapat tersebut bahwa keselamatan kerja merupakan kebutuhan yang sangat utama bagi karyawan. Dengan hal ini maka perusahaan harus mampu menjamin keselamatan dan kesehatan kerja agar karyawan dapat berkerja dengan nyaman dan semangat.

Klingner dan Nanbaldian (Gomes, 2003: 160) menyatakan bahwa “produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*)”. Mengingat pentingnya peranan manusia dalam suatu perusahaan, yang apabila salah memanfaatkan tenaga kerja manusia tersebut akan dapat menimbulkan masalah yang sangat rumit, yang justru bisa menghancurkan tujuan perusahaan yang dihancurkan. Untuk itu, tenaga kerja manusia sangat perlu mendapatkan perhatian yang khusus karena pemakaian tenaga kerja manusia yang efektif merupakan kunci dari peningkatan produktivitas. Salah satu jalan untuk memberikan perhatian kepada tenaga kerja yaitu menjamin keselamatan dan kesehatan tenaga kerja untuk menjamin kualitas produktivitas kerja pegawai. Produktivitas kerja adalah hasil kerja yang terbentuk dari usaha, motivasi dan kemampuan karyawan yang didukung oleh perusahaan terkait keselamatan dan kesehatan kerja sehingga dapat

mempengaruhi keuntungan perusahaan. Produktivitas tenaga kerja juga merupakan besarnya masukan yang disumbangkan oleh tenaga kerja, biasanya berupa tenaga dalam menghasilkan produk perusahaan, sehingga mampu memberikan keluaran seperti yang diharapkan oleh perusahaan

Hubungan Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan secara bersama-sama Di PT Primissima Yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi ganda yang diperoleh sebesar 0,654, berarti korelasinya positif. Dari analisis korelasi ganda diperoleh sebesar 24,765 dan lebih kecil dari 0,05 berarti regresi gandanya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan, pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta.

Analisis korelasi ganda disertai dengan harga koefisien determinasi diperoleh diperoleh sebesar 0,654 dan koefisien korelasi sederhana r_1 sebesar 0,584 dan r_2 0,569. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel kepemimpinan dan keselamatan dan kesehatan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja lebih baik dibandingkan dengan hubungan variabel kepemimpinan terhadap produktivitas kerja dan hubungan variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja.

Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dan keselamatan serta kesehatan kerja mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap tingkat produktivitas kinerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut harus mendapatkan perhatian khusus bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan harus mendapatkan dukungan dari sistem kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan sehingga sistem kepemimpinan harus ditingkatkan dengan maksimal. Selain itu, kondisi kebugaran karyawan juga mempengaruhi tingkat produktivitas kinerja

karyawan karena karyawan memerlukan kondisi yang baik agar mampu menyelesaikan tugas kerjanya dengan baik. Selain itu, secara psikis karyawan juga sangat membutuhkan jaminan keselamatan kerja demi dapat melanjutkan pekerjaannya dan bertahan dalam mencari nafkah.

Faktor kepemimpinan dalam dunia usaha sangat dibutuhkan agar hubungan atasan dan karyawan dapat terjaga dengan baik. Proses kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi karyawan untuk melaksanakan kerja dengan maksimal. Selain memberikan dukungan secara psikis maupun moral, namun kepemimpinan atasan dalam mengorganisasi kebutuhan kerja dengan baik akan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan mudah.

Tingkat produktivitas kerja sebuah perusahaan menjadi ukuran seberapa besar keberhasilan dan kesuksesan perusahaan dalam memproduksi hasil usahanya. Selain itu, proses pemasaran yang baik juga akan memacu tingkat produktivitasnya. Menurut Gomes (2003, p. 159) produktivitas merupakan aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai produktivitas yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin. Sejalan dengan pendapat tersebut bahwa produktivitas kinerja karyawan menjadi tulang punggung dalam melangsungkan usaha dan mencapai target produksi untuk memenuhi kebutuhan pasar. Target produktivitas yang harus dicapai ini tentu saja mempengaruhi kinerja karyawan dimana karyawan harus mampu memenuhi target yang ditetapkan. Beban kinerja yang semakin tinggi ini membuat karyawan berpikir ulang demi kesehatan dan kebugaran dirinya agar tetap bisa beraktivitas diluar jam kerja dan bekerja dengan baik.

Faktor kesehatan karyawan sangat dibutuhkan agar karyawan tetap mampu bekerja untuk memenuhi kebutuhan atau target perusahaan. Hal ini menjadi suatu hal yang harus dijaga oleh karyawan dan mendapat perhatian dari perusahaan. Dimana perusahaan harus mampu mengorganisasi jam kerja dengan baik yang sesuai dengan standar kerja. Dengan hal tersebut maka karyawan akan tetap dalam kondisi bugar setelah jam kerja maupun sebelum jam kerja. Selain itu, faktor yang

paling besar yaitu tingkat keselamatan kerja yang harus diperoleh oleh karyawan. Hal ini demi kelangsungan kerja karyawan diperusahaan tersebut. Jaminan keselamatan kerja dari perusahaan akan memberikan keyakinan terhadap karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan aman dan sesuai dengan standar. Menurut Suma'mur P.K (1984, p.46) menyatakan bahwa keselamatan kerja adalah sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Sejalan dengan pendapat tersebut maka perusahaan harus mampu memberikan jaminan keselamatan agar karyawan dapat tetap aman dari kecelakaan dan dapat melangsungkan kehidupannya tanpa mengalami kecelakaan yang berakibat pada kerusakan atau kerugian pada karyawan.

Lebih lanjut Muchdarsyah Sinungan (2005: 56) menyatakan 8 (delapan) faktor secara umum yang mempengaruhi produktivitas, yaitu manusia, modal, metode/proses, lingkungan organisasi, produksi, lingkungan negara (eksternal), lingkungan internasional maupun regional dan umpan balik. Pengaruh dapat datang dari dalam maupun dari luar perusahaan tetapi pengaruh lebih besar datang dari dalam perusahaan itu sendiri sebagai penyedia dan produsen. Hal ini keberhasilan kinerja karyawan sangat dipengaruhi dan ditentukan oleh pengaruh dari dalam diri. Factor dari dalam diri juga dapat dipengaruhi oleh kualitas perusahaan dalam memimpin dan memebrikan jaminan kepada tenaga kerja. Pemimpin memiliki fungsi yang tiap fungsinya membawa harapan bagaimana pimpinan berperilaku pada organisasi. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi. Pemimpin yang baik sangat penting untuk menentukan tingkat produktivitas kerjanya. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

Pengukuran produktivitas dilakukan dengan melihat jumlah output yang dihasilkan oleh setiap karyawan selama sebulan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila ia mampu menghasilkan jumlah produk yang

lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lain dalam waktu yang sama. Dalam suatu proses produksi, produktivitas ditopang oleh tiga pilar utama, yaitu kuantitas (*quantity*), kualitas (*quality*), dan keselamatan (*Safety*). Produktivitas hanya bisa dicapai jika unsur di atas berjalan secara seimbang (Ramli, 2010: 15). Selain itu, Silver (Mauled Mulyono, 2004: 19) menyatakan bahwa “Produktivitas yang merupakan hubungan antara luaran yang diproduksi, diibaratkan sebagai serangkaian jasa-jasa dari modal, tenaga kerja, tanah, energi dan lain-lainnya yang dikombinasikan untuk menghasilkan sejumlah luaran”. Sejalan dengan pedapat tersebut menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan sangatlah dipengaruhi oleh kualitas persiapan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi setiap periode pelaksanaan produksi. Hasil yang maksimal tentunya tidak akan pernah lepas dari peran persiapan dan pengorganisasian dalam periode produksi.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, dapat dikemukakan tiga kesimpulan terkait penelitian ini, a) hubungan kepemimpinan dan produktivitas kerja diperoleh hasil 0,584 dan lebih besar dari 0.236, dan lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan produktivitas kerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta. b) hubungan keselamatan dan kesehatan kerja diperoleh hasil 0,569 dan lebih besar dari 0.236 dan lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta.

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan, pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT Primissima Yogyakarta. Koefisien korelasi ganda R 0,654 menunjukkan bahwa kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen secara simultan

merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Pemimpin perusahaan diharapkan meningkatkan kedekatan p dengan karyawan. Dengan seperti itu diharapkan karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja lebih maksimal lagi.
2. Perlu program pengawasan dari pemimpin perusahaan tentang penggunaan alat pelindung diri (APD) saat bekerja sesuai dengan aturan yang telah diberlakukan di perusahaan.
3. Sebaiknya perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang dinilai memiliki prestasi kerja. Pemberian penghargaan kepada karyawan nantinya mampu memberikan dampak positif pada kualitas karyawan. Bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa tanda penghargaan seperti piagam penghargaan, trofi atau piala dan sertifikat.

Daftar Pustaka

- Akdon, (2007). *Strategic Management for Educational Management* (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan). Bandung: Alfabeta
- AW, Suranto. (2005). *Komunikasi Perkantoran*. Yogyakarta : Media Wacana
- Anwar P. Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Dwihartanti, Muslikhah. (2016) Kepuasan kerja dan Peningkatan Prestasi kerja. *Jurnal Efisiensi-Kajian Ilmu Administrasi*. Vol VII, No.1: 1-2
- Gomes, Cardoso. F .(2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset

Kartono, Kartini. (2003). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: rajawali 1998. diakses tanggal 3 agustus 2016) (<http://skripsi-manajemen.blogspot.co.id/2011/03/pengertian-kepemimpinan.html>)

Mulyono, Mauled. (2004). *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara

Muchdarsyah Sinungan. (2005). *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara

Anoraga, Pandji, (2005). *Manajemen Bisnis*, cetakan Ketiga, Jakarta: Rineka Cipta

Ramli, Soehatman. (2010). *Pedoman Praktis Manajemen Resiko dalam Prespektif K3 OHS Risk Management*. Jakarta: Dian Rakyat

Stephen P, Robbins (2006). *Organizational Behaviour*. 10th Edition. Jakarta: Gramedia Jakarta.

Rosidah. (2006) *Aksesibilitas Pimpinan Dalam Mewujudkan Kinerja. Jurnal Efisiensi-Kajian Ilmu Administrasi*. Vol VI, No.3: 11

Siagian, Sondang P. (2003). *Teori & Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta

Suma'mur. (1989). *Kesehatan Kerja dan Higene Perusahaan*. Jakarta: Gunung Agung

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Profil Singkat

Azil Adi Prayitno, lahir pada tanggal 17 November 1992 di Banjarnegara. Merupakan mahasiswa Pendidikan Administrasi Perkantoran angkatan 2011.

Prof. Dr. Muhyadi, merupakan dosen program studi Pendidikan Administrasi Perkantoran. Lahir pada tanggal 30 Januari 1953. Menempuh pendidikan S1 bidang Administrasi di IKIP Yogyakarta lulus tahun 1978, S2 bidang Penelitian dan Evaluasi, serta S3 bidang Kependidikan di IKIP Jakarta lulus tahun 1987.