

IMPLEMENTASI PROGRAM KESELAMATAN KERJA DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT SALAM PASIFIC INDONESIA LINES (SPIL) CABANG FAKFAK

Samsuri

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Asy-Syafi'iyah Fakfak

***Abstract:** This research was conducted with the aim to find out the implementation of work safety programs by the company. The results of the study found that all employees who work at PT SPIL have received occupational safety protection in the form of insurance and others, but to support work safety employees must work to pay attention to safety warning signs and use work safety equipment by the company. All employees who work have to know the safety tools used at work such as safety helmets, safety shoes and others but not all employees obey the rules made by the company. This is due to the employee's lack of concern for himself and not thinking about the negative impact that will occur on him when working. The company will succeed if all employees work along the lines of command of the company, so that what the company's goals or targets will be achieved with a common desire. As a consideration for companies to apply sanctions to employees who do not use work safety equipment and the company is obliged to run a work safety program and facilitate work safety equipment related to employee safety.*

Keywords: work safety, work motivation

PENDAHULUAN

PT. Salam Pacific Indonesia Lines Cabang Fakfak merupakan Salah Perusahaan swasta yang bergerak di bidang penyediaan jasa container pengiriman barang antara daerah satu dengan daerah lainnya yang berada di wilayah nusantara. Dalam menunjang program dan tujuan dari pada perusahaan diperlukan karyawan yang memiliki kreatifitas yang baik guna memberikan keuntungan kepada perusahaan, setiap perusahaan swasta maupun negeri selalu mengedepankan kepuasan pelanggan dalam penyediaan jasa yang telah ditawarkan. Tujuan dan target perusahaan akan tercapai ketika perusahaan memberikan fasilitas kepada semua karyawan agar dapat bekerja secara optimal.

Apabila perusahaan memenuhi kebutuhan karyawan nya dengan baik maka dengan sendirinya karyawan akan bekerja keras dengan apa yang di miliki nya untuk memberikan apa yang telah di berikan perusahaan terhadap diri nya. Adapun salah satu cara mempertahankan semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja yaitu dengan memenuhi kebutuhan karyawan dan memberikan perlindungan yang berhubungan dengan keselamatan kerja karyawan.

Perusahaan perlu memelihara keselamatan para setiap karyawannya, program keselamatan kerja yaitu sarana untuk pencegahan kecelakaan, cacat bahkan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Menurut 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.

Adanya perlindungan kerja karyawan maka akan memberikan motivasi yang baik kepada karyawan untuk selalu bekerja keras untuk mencapai target yang di buat perusahaan. Motivasi selalu datang dari diri sendiri dan lingkungan sehingga seseorang selalu merasa ada dukungan untuk selalu bekerja demi memenuhi kebutuhan hidup nya bersama orang terdekatnya. Menurut Sardiman (2007:73) menyebutkan motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi merupakan faktor penting dalam bekerja karena dengan motivasi seorang karyawan akan bekerja keras dengan penuh semangat untuk mencapai kebutuhan perusahaan dan kebutuhan hidup nya sendiri, jika seorang karyawan merasa kurang nya perhatian antara perusahaan dan keluarga atau kerabat dekat terhadap diri nya maka akan mengakibatkan karyawan tersebut bekerja dengan malas atau mogok kerja karena tidak memiliki semangat dan dukungan dari tempat kerja maupun lingkungan dia berada, oleh karena itu demi menunjang tujuan perusahaan maka seorang pimpinan perusahaan harus mampu memberikan motivasi atau semangat dan menjalin hubungan baik antara pimpinan dan karyawan atau bawahannya.

Oleh karena itu dengan adanya penerapan tentang program keselamatan kerja pada PT Salam Pacific Indonesia Lines Cabang Fakfak, di harapkan semua karyawan dapat mentaati peraturan yang ada. PT salam pacific Indonesia lines cabang fakfak merupakan anak cabang dari perusahaan besar PT Salam pacific Indonesia lines (SPIL) yang berada di Surabaya dengan jumlah karyawan ribuan orang yang di sebarakan di seluruh anak cabang di wilayah nusantara ini, PT Salam pacific Indonesia lines cabang fakfak sendiri memiliki jumlah karyawan tetap sebanyak 8 orang karyawan yang meliputi pimpinan dan bawahan nya. Setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab berdasarkan bidang yang telah di tetapkan oleh perusahaan sehingga tidak dapat mengambil hak dan tugas orang lain karena sudah di tempatkan berdasar tupoksi masing masing karyawan. Peneliti tertarik dalam melakukan penelitian pada perusahaan ini

dengan alasan ingin melihat seberapa penting nya keselamatan kerja bagi karyawan dan pemahaman serta motivasi kerja karyawan dalam mentaati peraturan perundang undangan. Seperti yang tertera pada undang undang no 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja dan undang undang no 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Berdasarkan, pada paparan di atas, penelitian ini membahas mengenai keselamatan kerja dan motivasi kerja hal ini dikarenakan sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan bahwa pada saat bekerja karyawan jarang bahkan tidak sama sekali menggunakan alat keselamatan yaitu salah satunya helm safety.

TINJAUAN PUSTAKA

Keselamatan Kerja

Implementasi merupakan penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu. Sesuatu tersebut dilakukan untuk menimbulkan dampak atau akibat itu dapat berupa undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan pengadilan dan kebijakan yang dibuat oleh lembaga-lembaga pemerintah dalam kehidupan kenegaraan.

Nurdin Usman (2002:70) berpendapat bahwa implementasi bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.

Pengertian Implementasi adalah pelaksanaan dari kebijakan dasar hukum juga berbentuk dalam bentuk perintah atau keputusan, atau putusan pengadilan. Proses pelaksanaan berlangsung setelah sejumlah tahapan seperti tahapan pengesahan undang-undang, dan kemudian output dalam bentuk pelaksanaan keputusan kebijakan, dan seterusnya sampai kebijakan korektif yang bersangkutan.

Perlindungan tenaga kerja memiliki beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan kerja, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan kerjanya sehari-hari untuk meningkatkan motivasi kerja. Menurut Bangun Wilson (2012:377) Keselamatan Kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan. Menurut Mondy dan Noe, dalam Pangabean Mutiara (2012:112), manajemen keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan di tempat kerja.

Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja (Mangkunegara, 2000:161 Dalam WahyuRatna S.2006:16). Menurut Bangun Wilson (2012:379) terdapat tiga alasan

keselamatan kerja merupakan keharusan bagi setiap perusahaan untuk melaksanakannya, antara lain alasan moral, hukum, dan ekonomi.

Moral

Manusia merupakan makhluk termulia di dunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Para pemberi kerja melaksanakan itu untuk membantu dan memperingan beban penderitaan atas musibah kecelakaan kerja yang dialami para karyawan dan keluarga.

Hukum

Undang-Undang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi resiko kerja yang dihadapi yang ditimbulkan pekerjaan. Para pemberi kerja yang lalai atas tanggung jawab dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja akan mendapat hukuman yang setimpal yang sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan. Yang tertara pada undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi para pekerja pada segala lingkungan kerja baik di darat, dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

Ekonomi

Alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengeluarkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami pekerja. Kebanyakan perusahaan membebankan kerugian kecelakaan kerja yang dialami karyawan kepada pihak asuransi. Kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggungan lainnya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang diderita para pekerja.

Aspek keselamatan kerja ialah upaya yang mesti dilakukan supaya terhindar dari berbagai macam bahaya sewaktu bekerja. Dengan artifak lain merupakan sejumlah hal yang mesti diperjatkan ketika hendak memulai pekerjaan. Tak satu pun orang sewaktu hendak bekerja mengalami bahaya. Keselamatan dalam bekerja bergantung dari mana pekerjaan tersebut dilakukan, bentuk serta jenis pekerjaannya.

Kesimpulan yang bisa diambil dari hal di atas ialah setiap pekerja mesti selamat dalam kondisi sehat sewaktu bekerja. Perlindungan untuk keselamatan, keamanan bekerja serta motivasi mesti diperhatikan. Lingkungan kerja ialah suatu ruang dalam kondisi terbuka serta tertutup. Di mana pun itu tempatnya, ruangan kerja selalu

dimasuki oleh pekerja. Di tempat kerja yang seperti apapun itu pasti selalu terdapat yang namanya potensi sumber bahaya.

Keselamatan Kerja memiliki tujuan yaitu untuk dapat melindungi kesehatan dari tenaga kerja demi meningkatkan efisiensi dari pekerja dan merupakan sebuah tindakan pencegahan terhadap kecelakaan para kerja. Selain itu, tujuan keselamatan kerja juga untuk menjamin segala keutuhan dan juga kesempurnaan dari para pekerja baik secara rohani maupun jasmani yang meliputi hasil kerja budaya demi kesejahteraan masyarakat.

Adapun Keselamatan Kerja juga meliputi pencegahan terhadap kecelakaan, dan juga mengurangi penyakit yang di sebabkan oleh pekerjaan, mengurangi cacat, dan juga pencegahan terhadap kematian. Keselamatan Kerja juga meliputi pemeliharaan material dan konstruksi yang semua itu demi meningkatkan taraf hidup kesejahteraan manusia. Ada banyak aspek-aspek yang meliputi keselamatan kerja yang diantaranya adalah untuk menunjang terlaksananya berbagai tugas-tugas pemerintah dalam bidang peningkatan taraf hidup pekerja dalam sebuah perusahaan seperti perusahaan industry, pertanian, perkebunan, dan lainnya. Adapun untuk standar Keselamatan Kerja yaitu meliputi adanya pelindung badan seperti pelindung tangan, mata, hidung, kaki, dan juga telinga. Alat pengaman listrik untuk pekerja yang berhubungan dengan hal listrik yang tentunya cukup membahayakan. Selain itu, juga terdapat pengaman ruangan seperti adanya system alarm dan pemadam kebakaran, sitem penerangan, hidran dan sebagainya.

Motivasi Kerja

Terdapat beberapa Pengertian Motivasi Kerja menurut para ahli. Pada dasarnya sebuah organisasi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para karyawannya yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga tujuan daripada perusahaan dapat tercapai. Karyawan dapat bekerja dengan produktivitas tinggi karena dorongan motivasi kerja.

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006) “bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi ini hanya dapat diberikan kepada orang yang mampu untuk mengerjakannya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005), “memotivasi ini sangat

sulit, karena pemimpin sulit untuk mengetahui kebutuhan (needs) dan keinginan (wants) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaan itu”.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang. Jika harapan itu dapat menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan semangat kerjanya. Tetapi sebaliknya jika harapan itu tidak tercapai akibatnya seseorang cenderung menjadi malas.

Seseorang yang memiliki tujuan tertentu dalam melakukan suatu pekerjaan, maka ia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan antusias dan penuh semangat, termasuk dalam pencapaian cita-cita yang diinginkan. Dengan demikian, antara minat dan motivasi mempunyai hubungan yang erat, karena motivasi merupakan dorongan atau penggerak bagi seseorang dalam pencapaian sesuatu yang diinginkan dan berhubungan langsung dengan sesuatu yang menjadi minatnya.

Motivasi dapat dikatakan sebagai pendukung suatu perbuatan, sehingga menyebabkan seseorang mempunyai kesiapan untuk melakukan serangkaian kegiatan. Motivasi yang tinggi akan membangkitkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu yang lebih fokus dan lebih intensif dalam proses pengerjaan dan sebaliknya, sehingga tinggi rendahnya motivasi terhadap diri individu mampu membangkitkan seberapa besar keinginan dalam bertindak laku atau cepat lambat terhadap suatu pekerjaan.

Sehingga dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai seorang karyawan.

Menurut S.P Hasibuan (2009:146). Tujuan motivasi adalah : (1) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, (2) meningkatkan produktivitas kerja karyawan, (3) mempertahankan kestabilan karyawan, (4) meningkatkan kedisiplinan karyawan, (5) mengefektifkan pengadaan karyawan, (6) meningkatkan suasana dan hubungan kerja yang baik, (7) meningkatkan loyalita, Kretifitas, dan partisipasi karyawan. (8) meningkatkan kesejahteraan karyawan, (9) mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, dan (10) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

METODE

Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif Deskriptif yang dimana penelitian ini bertujuan memberikan gambaran tentang suatu gejala tertentu. Penelitian kualitatif adalah penelitian tujuan utamanya untuk memperoleh wawasan terhadap topic tertentu. Format desain penelitian kualitatif terdiri dari tiga model, yaitu format deskriptif, format verifikasi, dan format *grounded research*. Dalam penelitian ini digunakan metode kualitatif dengan desain deskriptif, yaitu penelitian yang memberi gambaran secara cermat mengenai individu atau kelompok tertentu tentang keadaan dan gejala yang terjadi (Koentjaraningrat, 1993:89).

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2010:15), menjelaskan bahwa: Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowbaal*, teknik pengumpulan dengan triangulasi analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Selanjutnya peneliti melakukan gambaran tentang fenomena yang terjadi di lapangan yaitu dengan cara bagaimana mengimplementasikan program keselamatan kerja dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Salam Pacific Indonesia Lines Cabang Fakfak. Selanjutnya penelitian kualitatif menurut Moleong (2007:6) adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll., secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk katakata dan bahasa, pada suatu konteks Khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Menurut Bogdan dan Taylor (1975) yang dikutip oleh Moleong (2007:4) mengemukakan bahwa metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Selanjutnya dijelaskan oleh David Williams (1995) seperti yang dikutip Moleong (2007:5) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara alamiah. Penelitian kualitatif bertujuan memperoleh gambaran seutuhnya mengenai suatu hal menurut pandangan manusia yang diteliti. Penelitian kualitatif berhubungan dengan ide, persepsi, pendapat atau kepercayaan orang yang diteliti dan kesemuanya tidak dapat diukur dengan angka.

Data dan Sumber Data

Adapun data yang di butuhkan dalam penelitian ini adalah data yang didapat dari tempat penelitian dimana peneliti melakukan penelitian disana ada data yang didapatkan dengan cara observasi dan wawancara. Alasan peneliti melakukan penelitian disana adalah karena peneliti tertarik dalam membahas tentang pengamatan peneliti saat berada di lokasi penelitian dengan memantau aktifitas kerja yang dilakukan oleh karyawan. Setiap karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan bidang yang dimilikinya sehingga tidak ada ketergantungan antara satu dengan yang lainnya.

Menurut Arikunto (1998:144), sumber data adalah subjek dari mana suatu data dapat diperoleh. Menurut Sutopo (2006:56-57), Sumber data adalah tempat data diperoleh dengan menggunakan metode tertentu baik berupa manusia, artefak, ataupun dokumen-dokumen. Menurut Moleong (2001:112), pencatatan sumber data melalui wawancara atau pengamatan merupakan hasil gabungan dari kegiatan melihat, mendengar, dan bertanya. Pada penelitian kualitatif, kegiatan kegiatan ini dilakukan secara sadar, terarah dan senantiasa bertujuan memperoleh suatu informasi yang diperlukan. Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya meliputi: (a) informasi dari karyawan, (b) tempat dan peristiwa berlangsungnya aktivitas kerja. Hal ini adalah depo Salam Pacific Indonesia Lines Cabang Fakfak. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh bukan secara langsung dari sumbernya. Penelitian ini sumber data sekunder yang dipakai adalah sumber tertulis seperti sumber buku, majalah ilmiah, dan dokumen-dokumen dari pihak yang terkait mengenai masalah program keselamatan kerja dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT Salam Pacific Indonesia Lines Cabang Fakfak.

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi, teknik wawancara, dan dokumentasi. Menurut nawawi dan martini (1002:74) "observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala atau gejala-gejala pada obyek penelitian". Adanya observasi peneliti dapat mengetahui kegiatan aktivitas yang di lakukan karyawan pada saat bekerja di lapangan. Berdasarkan pemaparan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa observasi merupakan kegiatan pengamatan dan pencatatan yang dilakukan oleh peneliti guna menyempurnakan penelitian agar mencapai hasil yang maksimal.

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengajukan pertanyaan pertanyaan terstruktur karena peneliti menggunakan

pedoman wawancara yang disusun secara sistematis dan lengkap untuk mengumpulkan data yang dicari. Wawancara pada penelitian di lakukan pada karyawan PT. Salam Pacific Indonesia Lines Cabang Fakfak. Metode ini digunakan peneliti agar mendapatkan data yang benar dan akurat untuk dilakukan penelitian lebih lanjut, sehingga dapat memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian selanjutnya. Wawancara merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh peneliti dalam mencari data yang mengharuskan peneliti dan narasumber bertatap muka dan akan dipandu dengan pedoman yang dimiliki oleh peneliti dalam mengajukan pertanyaan pertanyaan seputar program yang ada pada perusahaan.

Metode dokumentasi adalah informasi yang berasal dari catatan penting baik dari lembaga atau organisasi maupun dari perorangan. Dokumentasi penelitian ini merupakan pengambilan gambar oleh peneliti untuk memperkuat hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2013:240), dokumentasi 125ari berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya dari seseorang. Dokumentasi merupakan pengumpulan data oleh peneliti dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen dari sumber terpercaya yang mengetahui tentang narasumber, LSM. Metode dokumentasi menurut Arikunto (2006:231) yaitu mencari data mengenai 125variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Berdasarkan pendapat dua para ahli di atas penulis tarik kesimpulan bahwa metode yang di gunakan penelitian ini berupa observasi yang melibatkan beberapa media cetak maupun elektronik guna mengumpulkan data dari narasumber yang akan diteliti sehingga memudahkan peneliti dalam mengakses profil perusahaan.

Teknik Analisis Data

Dalam menjawab permasalahan penelitian tersebut maka peneliti menggunakan teknis analisa data yang dilakukan secara kualitatif yaitu dengan mencari perbedaan dan persamaan makna dari data yang ditanyakan dalam bentuk pertanyaan melalui hasil observasi dan wawancara. Kemudian dari hasil data tersebut diolah kembali secara manual atau reduksi data dan dikelompokkan lagi menjadi segmen tertentu atau display data dan selanjutnya dibentuk dalam analisis penjelasan dan kemudian ditarik kesimpulan dari teknik analisa data tersebut. Sehingga penelitian ini akan menjawab perumusan masalah pada penelitian tersebut. Menurut Moh. Nazir (2007:252) pengelolaan data dikelompokkan sebagai berikut:

1. Reduksi Data adalah proses pemelihan, penyerderhanaan, pengabstraksian, dan Ranformasi Data yang terkumpul baik yang berasal dari wawancara, observasi, dokumentasi reduksi berupa pokok-pokok, temuan-temuan penelitian yang relevan dengan permasalahan dengan penelitian.

2. Tabulasi Data adalah proses yang di gunakan untuk menghitung dan mengetahui frekuensi tiap-tiap alternatif jawaban dengan responden.
3. Display Data adalah data yang diperoleh, dikelompokan berdasarkan bentuk atau pola kualitas sehingga dapat ditulis berupa pertanyaan agar dapat dilihat secara keseluruhan untuk pengambilan keputusan.
4. Kesimpulan, setelah data diperoleh tersaji atau tersusun dengan baik maka ditarik kesimpulan dari data tersebut.

HASIL

Selama proses wawancara peneliti lebih memperhatikan kepada kesediaan responden dan waktu istirahat responden saat bekerja tujuan dari pada ini untuk memberikan kenyamanan dan kenyamanan peneliti dan responden saat melakukan wawancara dan peneliti mendapatkan data valid langsung dari responden.

Pengumpulan data dilakukan dengan strategi yang dikemukakan oleh Creswell (1994) bahwa prosedur pengumpulan data di dalam empat tipe dasar yaitu : observation, interviews, document and visual images. prosedur dalam pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi/pengamatan dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan cara merekam perilaku dari objek penelitian.
2. Wawancara dilakukan langsung dengan informan, dengan maksud adalah untuk merekam persepsi atau opini tentang objek penelitian secara langsung dari kata kata dan tindakan yang di peroleh dari hasil wawancara.
3. Studi kepustakaan mengumpulkan data yang berasal dari literatur ilmiah, media masa, sehingga dengan hasil studi kepustakaan dapat memberikan pemahaman terhadap konsep konsep yang berkaitan dengan penelitian ini.

Pembicaraan yang dilakukan menyangkut dengan indikator-indikator yang menjadi bahan untuk membuat daftar pertanyaan yaitu mengenai program keselamatan kerja dan motivasi kerja karyawan, adapun daftar pertanyaan dan jawaban dari masing masing responden sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan bapak mengenai program keselamatan kerja, apakah sangat penting bagi seorang karyawan ?

Jawaban :

Responden I : kalau setiap perusahaan mengerjakan karyawan yang lebih dari 10 orang dia harus sudah siap mempunyai program yaitu keselamatan kerja yaitu helm,pakaian/baju,sepatu itu safety safety.

Responden II : Penting bagi seorang karyawan di suatu perusahaan.

Responden III : program keselamatan kerja sangat penting bagi setiap karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan.

Responden IV : keselamatan merupakan program yang wajib oleh setiap perusahaan kepada masing masing karyawan karena menyangkut dengan nyawa maka seseorang itu harus memiliki program keselamatan kerja, ini sangat penting bagi keselamatan kerja makannya itu setiap perusahaan wajib memprogramkan keselamatan kerja kepada karyawan nya masing masing.

Responden V : program keselamatan kerja bagi setiap perusahaan sangat penting, kenapa? Karena mau melakukan wajib mengetahui oprasi keselamatan dulu ini semua karena menyangkut jiwa karyawan itu sendiri.

2. Menurut bapak apakah dalam melaksanakan suatu pekerjaan terlebih dahulu mementingkan keselamatan kerja karyawan ?

Jawaban :

Responden I : Ya itu perlu untuk keselamatan ya itu saya pikir begitu.

Responden II : Kesehatan jasmani dan rohani yang di utamakan karena agar melakukan sesuatu pekerjaan dengan keselamatan di suatu perusahaan.

Responden III : Setiap melakukan suatu pekerjaan terlebih dahulu melihat keselamatan dari pekerjaan tersebut.

Responden IV : Sebelum kerja karyawan lebih dahulu menyiapkan shapety firsh untuk menjamin diri dari bahaya kecelakaan kerja karena setiap pekerjaan memiliki resiko masing masing sebelum kecelakaan tiba menghampiri kita, maka siapkan terlebih dahulu alat alat keselamatan kerja agar resiko tidak terlalu parah pada saat terjadi kecelakaan.

Responden V : di setiap perusahaan baik nasional maupun internasional wajib meningkatkan keselamatan kerja buat karyawannya di PT Spil kegiatan kerja operasional selalu menggunakan alat kerja yang *safety*.

3. Apakah semua karyawan diberikan jaminan asuransi keselamatan kerja oleh perusahaan?

Responden I : perusahaan harus membuat jaminan asuransi keselamatan kerja buat karyawan jadi dia kerjakan di atas minimal 10 orang setiap perusahaan dia harus membuat satu jaminan asuransi keselamatan kerja ke tempat asuransi itu.

Responden II : Iya diberikan.

Responden III : Ya benar.

Responden IV : perusahaan itu memberikan jaminan asuransi kepada setiap karyawannya di PT Salam Pacific Indonosia Lines dari setiap kecelakaan itu tidak memandang usia, waktu sehingga wajib mengasuransi seluruh karyawannya yang ada di PT spil cabang fakfak.

Responden V : Ya asuransi keselamatan kerja di berikan perusahaan PT Spil untuk setiap karyawan asuransi keselamatan itu wajib diberikan perusahaan karena apa asuransi salah satu penunjang karyawan untuk melakukan sesuatu kegiatan.

4. Apakah selama ini semua karyawan bekerja menggunakan alat keselamatan kerja yang disediakan oleh perusahaan?

Responden I : Ya perlu itu kan untuk keselamatan kita karyawan.

Responden II : Iya kita menggunakan safety helm dan sepatu safety.

Responden III : Tergantung pekerjaan yang akan di lakukan oleh karyawan tersebut.

Responden IV : Untuk alat yang disediakan oleh perusahaan pada masing masing bidang itu mungkin sudah ada saat bekerja sebelum bagaimana pekerjaan itu dianggap sepele atau tidak mementingkan keselamatan kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan untuk itu karyawan bekerja menggunakan alat keselamatan kerja oleh perusahaan yang telah disediakan oleh perusahaan.

Responden V : Di PT Spil setiap mau bekerja di lapangan wajib menggunakan alat keselamatan kerja yang di sediakan oleh perusahaan.

5. Apakah selama ini semua karyawan telah diberikan alat perlengkapan keselamatan kerja oleh perusahaan?

Responden I : Iya perlu itu kan untuk keselamatan kita semua jadi iyah kalau kita di PT spil itu setelah kita masuk di kasih sepatu,baju,, rompi terus perlengkapan lainnya.Responden II : Iyah di berikan. Responden III : Iyah benar.

Responden IV : Mungkin kalau masalah alat perlengkapan keselamatan kerja sih masih kurang lengkap dimana kita nilai dari barang barang nya itu agak mahal makannya perusahaan memberikan fasilitas atau formalitas kepada setiap karyawan yang bekerja di setiap perusahaan oleh nya itu setiap karyawan harus berhati hati.

Responden V : Di PT spil setiap mau melakukan kegiatan kerja lapangan wajib menggunakan alat keselamatan yang di sediakan oleh perusahaan.

6. Apakah selama ini pimpinan telah memberikan pemahaman atau motivasi kerja kepada semua karyawan di perusahaan ?

Responden I : Iyah sebelum kita melakukan kerja atau sebuah pekerjaan itu kita meeting dulu apa apa yang harus kita kerja terus setelah meeting baru kita kerja.

Responden II : Iyah di berikan pemahaman dan motivasi. Responden III : Ya benar.

Responden IV : Ya motivasi kerja sudah tertanam di dalam diri masing masing karyawan sehingga pimpinan tidak terlalu mementingkan motivasi kerja karena kita sudah tau yang mana kerjaan yang wajib kita lakukan pada masing masing bidang yang di berikan atau diamanatkan oleh perusahaan kami mungkin motivasi sudah pada masing masing kita karyawan.

Responden V : Setiap pagi di PT Spil di adakan breafing atau meeting di situ pimpinan selalu memberikan arahan pekerjaan di situ juga setiap karyawan di minta untuk memberikan masukan apa kegiatan operasional.

7. Apakah motivasi dalam bekerja sangat dibutuhkan semua karyawan perusahaan ?
Responden I : Iyah benar. Responden II : Iyah benar. Responden III : Ya benar.
Responden IV : Itu sudah menjadi tanggung jawab setiap karyawan yang bekerja di perusahaan makannya itu motivasi dalam bekerja yaitu sangat dibutuhkan oleh semua untuk memajukan dan mensejahterakan perusahaan di mana tempat kita bekerja.
Responden V : Motivasi karyawan sangat dibutuhkan perusahaan tujuannya untuk perkembangan perusahaan itu sendiri.
8. Apakah menurut bapak motivasi dalam bekerja sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja setiap karyawan perusahaan ?
Responden I : Iya sangat penting.
Responden II : Iyah sangat penting karena motivasi membuat sangat senang.
Responden III : Penting sekali.
Responden IV : Kalau menurut saya itu penting sekali karena dimana tanpa ada motivasi kerja perusahaan tidak bakalan berkembang dan bisa bersaing dengan perusahaan lainnya.
Responden V : Motivasi dibutuhkan untuk pekerjaan yang lebih efisiasi kerja yang praktis dalam pelayanan ke masyarakat atau pengguna jasa perusahaan.
9. Apakah selama ini bapak mempunyai motivasi kerja yang tinggi untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan?
Jawaban :
Responden I : Iyah. Tanpa motivasi dari karyawan bagaimana perusahaan bisa maju kalau karyawan itu kurang semangat karena itu motivasi kerja harus tinggi.
Responden II : Iyah benar.
Responden III : Sebagai karyawan bekerja tetap akan membantu meningkatkan produktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan oleh sebuah perusahaan.
Responden IV : Kami sangat memiliki motivasi kerja yang luar biasa agar dimana income perusahaan bisa mencapai target yang telah di tetapkan untuk bisa mencapai tujuan yang di harapkan oleh perusahaan.
Responden V : Ya motivasi kerja setiap karyawan harus tinggi tujuannya untuk apa semua itu untuk kemajuan perusahaan itu sendiri dan karyawannya.
10. Bagaimana jika perusahaan kurang memberikan motivasi kerja kepada setiap karyawan saat bekerja, apa yang akan bapak lakukan?
Jawaban :

Responden I : Kita protes kepada pimpinan saya kira seperti itu saja.

Responden II : Saya akan bekerja tetapi akan kurang semangat dalam pekerjaan itu.

Responden III : Akan melakukan perbaikan bersama karyawan bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Responden IV : Kalau saya sih cuman memberikan saran atau masukan kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja kepada perusahaan karena perusahaan ini di mana kita wadah nya memberikan nafkah kepada keluarga jadi bagaimana perusahaan memberikan kita motivasi yang telah tertanam di dalam diri kita masing masing untuk itu bagaimana cara nya kita meningkatkan motivasi kerja nya kepada perusahaan agar mencapai tujuannya.

Responden V :Mengajukan pendapat ke perusahaan apabila perusahaan tidak bisa menerima pendapat tetap karyawan wajib melakukan kegiatan kerja sambil mencari solusi yang lebih baik.

PEMBAHASAN

Indikator tentang Program Keselamatan Kerja

Pertanyaan no 1 dari jawaban responden I,II,III,IV dan V yang telah di ajukan peneliti terhadap responden, responden I : perusahaan yang mengerjakan karyawan lebih dari 10 orang harus siap mempunyai program keselamatan kerja yang yaitu helm,baju,dan sepatu, responden II : penting bagi seorang karyawan di suatu perusahaan, responden III : program keselamatan kerja sangat penting bagi seorang karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan, responden IV : keselamatan merupakan program yang wajib bagi sebuah perusahaan karena menyangkut dengan nyawa seseorang oleh karena itu setiap perusahaan wajib memprogramkan keselamatan kerja terhadap masing masing karyawannya, responden V : program keselamatan kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan kenapa sebelum mau melakukan terlebih dahulu mengetahui oprasi keselamatan kerja karena menyangkut dengan jiwa karyawan itu sendiri. Kesimpulan dari jawaban yang disampaikan oleh responden di diinformasikan bahwa program keselamatan kerja merupakan sebuah program yang wajib dan sangat penting bagi seorang karyawan dalam mendapatkan perlindungan jiwa dan nyawa dari sebuah perusahaan tempat karyawan itu bekerja sehingga perusahaan wajib mempunyai program keselamatan kerja itu sendiri.

Pertanyaan no 2 jawaban dari responden berbeda persepsi dilihat berdasarkan jawaban masing masing responden, untuk responden IV dan V mempunyai pendapat yang ada kesamaannya yaitu sebelum bekerja setiap karyawan harus menggunakan

shapety firsh atau alat keselamatan kerja yang digunakan saat bekerja di lapangan. Untuk responden I,II,dan III memiliki perbedaan, jawaban responden I : Ya itu perlu untuk keselamatan, responden II : kesehatan jasmani dan rohani diutamakan agar dalam bekerja dapat keselamatan di suatu perusahaan, responden III : setiap melakukan suatu pekerjaan terlebih dahulu melihat keselamatan dari pekerjaan tersebut. Responden IV : Sebelum kerja karyawan lebih dahulu menyiapkan shapety firsh untuk menjamin diri dari bahaya kecelakaan kerja karena setiap pekerjaan memiliki resiko masing masing sebelum kecelakaan tiba menghampiri kita, maka siapkan terlebih dahulu alat alat keselamatan kerja agar resiko tidak terlalu parah pada saat terjadi kecelakaan. Responden V : Di setiap perusahaan baik nasional maupun internasional wajib meningkatkan keselamatan kerja buat karyawannya di PT spil kegiatan kerja operasional selalu menggunakan alat kerja yang *safety*. Kesimpulan sebelum bekerja semua karyawan harus mempersiapkan diri agar tetap sehat jasmani dan rohani dan melihat peralatan keselamatan yang dibutuhkan saat bekerja. Di perusahaan nasinal maupun internasional wajib meningkatkan keselamatan kerja buat karyawan, semua karyawan menyadari bahwa melaksanakan suatu pekerjaan harus mementingkan keselamatan kerja namun untuk prakteknya masih kurang sehingga di butuhkan kesadaran masing masing karyawan untuk mengikuti aturan keselamatan kerja yang ada di perusahaan.

Pertanyaan no 3, berdasarkan jawaban responden I,II,III,IV dan V responden I : PT atau perusahaan harus membuat asuransi keselamatan kerja buat setiap karyawannya jadi dia kerjakan minimal di atas 10 orang setiap perusahaan dia harus membuat satu jaminan asuransi keselamatan kerja di tempat asuransi itu, responden II : Iyah diberikan, responden III : ya benar, responden IV : Perusahaan itu memberikan jaminan asuransi kepada setiap karyawannya di PT Salam Pacific Indonosia Lines dari setiap kecelakaan itu tidak memandang usia, waktu sehingga wajib mengasuransi seluruh karyawannya yang ada di PT Spil cabang Fakfak. Responden V : Ya asuransi keselamatan kerja diberikan perusahaan PT Spil untuk setiap karyawan asuransi keselamatan itu wajib diberikan perusahaan karena apa asuransi salah satu penunjang karyawan untuk melakukan sesuatu kegiatan. Kesimpulan dari jawaban responden I,II,III,IV,V bahwa semua karyawan yang bekerja di PT Spil telah mendapatkan asuransi keselamatan kerja, namun untuk menunjang keselamatan kerja karyawan harus bekerja memperhatikan tanda tanda bahaya keselamatan dan menggunakan alat keselamatan kerja oleh perusahaan dan perusahaan juga wajib menyediakan alat perlengkapan keselamatan kerja untuk karyawannya.

Pertanyaan no 4, jawaban dari masing masing responden I,II,III,IV dan V. responden I : ya perlu itu kan untuk keselamatan kita karyawan, responden II : iyah kita menggunakan helm *safety* dan sepatu *safety*, responden III : tergantung pekerjaan yang

akan dilakukan oleh karyawan tersebut, responden IV : untuk alat keselamatan kerja sudah di sediakan oleh perusahaan pada masing masing bidang pekerjaan mungkin sudah ada hanya saja dianggap sepele atau tidak mementingkan keselamatan kerja yang di sudah ditetapkan oleh perusahaan, responden V : di PT Spil setiap mau bekerja diwajibkan untuk menggunakan alat keselamatan kerja yang disediakan perusahaan. Kesimpulan semua karyawan yang bekerja sudah tau alat keselamatan kerja yang digunakan pada saat bekerja seperti helm *safety* dan sepatu *safety* dan lainnya namun tidak semua karyawan mematuhi aturan yang dibuat oleh perusahaan ini dikarenakan kurang perduli nya karyawan pada diri sendiri dan tidak memikirkan dampak negative yang akan terjadi pada dirinya saat bekerja.

Pertanyaan no 5, jawaban dari masing masing responden I, II, III, IV,V berdasarkan hasil wawancara, responden I : Iyah perlu itu kan untuk keselamatan kita semua iyah kalau kita di PT Spil itu kalau kita masuk dikasih sepatu, baju, rompi terus perlengkapan lainnya, responden II : iyah di berikan, responden III : Iyah benar, responden IV : Mungkin kalau masalah alat perlengkapan keselamatan kerja sih masih kurang lengkap dimana kita nilai dari barang barang nya itu agak mahal makannya perusahaan memberikan fasilitas atau formalitas kepada setiap karyawan yang bekerja di setiap perusahaan oleh nya itu setiap karyawan harus berhati hati, responden V : Di PT Spil setiap mau melakukan kegiatan kerja lapangan wajib menggunakan alat keselamatan yang disediakan oleh perusahaan. Kesimpulan yang dapat di tarik berdasarkan jawaban responden I,II,III,IV dan V bahwa semua ketika karyawan masuk bekerja di perusahaan, mereka di berikan perlengkapan mengenai keselamatan kerja, namun sesuai jawaban responden IV bahwa masih kurang lengkap dinilai dari bahan alat perlengkapan yang mahal sehingga perusahaan hanya memberikan fasilitas atau formalitas saja tetapi untuk responden I,II,III iyah diberikan ketika mereka masuk bekerja dalam perusahaan PT Spil itu sendiri jadi pada inti nya perusahaan sudah memberikan tetapi bagi sebagian karyawan menilai belum lengkap sesuai kebutuhan mereka saat bekerja di lapangan.

Indikator Motivasi Kerja Karyawan

Pertanyaan no 1 jawaban dari masing masing respon sebagai berikut : responden I : Iyah sebelum kita melakukan kerja atau sebuah pekerjaan itu kita meeting dulu apa apa yang harus kita kerja terus setelah meeting baru kita kerja, responden II : Iya di berikan pemahaman dan motivasi, responden III : iyah benar, responden IV : Ya motivasi kerja sudah tertanam di dalam diri masing masing karyawan sehingga pimpinan tidak terlalu mementingkan motivasi kerja karena kita sudah tau yang mana kerjaan yang wajib kita lakukan pada masing masing bidang yang diberikan atau diamanatkan oleh perusahaan kami mungkin motivasi sudah pada masing masing kita

karyawan. Responden V : Setiap pagi di PT Spil diadakan *briefing* atau *meeting* di situ pimpinan selalu memberikan arahan pekerjaan di situ juga setiap karyawan diminta untuk memberikan masukan apa kegiatan operasional. Kesimpulan yang dapat di tarik dari responden I,II,III dan IV bahwa sebelum bekerja di PT Spil diadakan *briefing* atau *meeting* terkait dengan pekerjaan apa saja yang akan dikerjakan sesuai arahan dari pimpinan perusahaan sehingga motivasi selalu diberikan pimpinan terhadap karyawannya saat bekerja tetapi responden IV mengatakan bahwa motivasi sebenarnya sudah adalah dalam diri setiap karyawan sehingga pimpinan tidak lagi terlalu penting memberikan motivasi kepada karyawan.

Pertanyaan no 2, jawaban dari masing masing responden I,II,III,IV dan V sebagai berikut : Responden I : iyah benar, responden II : iyah benar, responden III : ya benar, responden IV : Itu sudah menjadi tanggung jawab setiap karyawan yang bekerja di perusahaan makannya itu motivasi dalam bekerja yaitu sangat dibutuhkan oleh semua untuk memajukan dan mensejahterakan perusahaan di mana tempat kita bekerja, responden V : Motivasi karyawan sangat di butuhkan perusahaan tujuannya untuk perkembangan perusahaan itu sendiri. Kesimpulan dari jawaban masing masing responden I,II,III mempunyai pendapat yang sama yaitu pada saat bekerja motivasi semua karyawan dalam bekerja sangat di butuhkan perusahaan guna mencapai target yang sudah di rencanakan sehingga setiap karyawan dibutuhkan semangat kerja yang kuat demi membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Responden IV dan V mempunyai pendapat yaitu motivasi dalam bekerja sudah menjadi tanggung jawab setiap karyawan di suatu perusahaan untuk membantu dalam mencapai tujuan perusahaan serta kesejahteraan karyawan. Salah satu maksud dari pada motivasi dalam bekerja disini adalah semangat karyawan dalam mematuhi aturan perusahaan yang berkaitan dengan program keselamatan kerja sehingga perusahaan dan karyawan bisa saling menjalin kerja sama untuk mencapai tujuan tadi.

Pertanyaan no 3, jawaban berdasarkan pemahaman responden tentang pertanyaan yang ajukan, responden I : Iya sangat penting sekali, responden II : iyah sangat penting karena motivasi membuat kita senang, responden III : penting sekali, responden IV : Kalau menurut saya itu penting sekali karena di mana tanpa ada motivasi kerja perusahaan tidak bakalan berkembang dan bisa bersaing dengan perusahaan lainnya, responden V : Motivasi di butuhkan untuk pekerjaan yang lebih efisiasi kerja yang praktis dalam pelayanan ke masyarakat atau pengguna jasa perusahaan. Kesimpulan yang dapat ditarik dari jawaban masing masing responden yaitu motivasi dalam bekerja sangat dibutuhkan seorang karyawan dalam meningkatkan semangat kerja yang luar biasa guna membantu perusahaan mencapai target dan tujuan perusahaan agar mampu mempunyai daya saing yang lebih tinggi untuk masa depan perusahaan dan karyawannya. Maksud motivasi dalam bekerja disini adalah dukungan

semangat dari berbagai pihak baik keluarga orang terdekat perusahaan dan lainnya agar membantu meningkatkan semangat kerja karyawan di perusahaan tempat dia bekerja.

Pertanyaan no 4, dari jawaban masing masing responden I,II,III,IV,V, responden I : Iyah. Tanpa motivasi dari karyawan bagaimana perusahaan bisa maju kalau karyawan itu kurang semangat Karena itu motivasi kerja harus tinggi, responden II : Iyah benar, responden III : Sebagai karyawan bekerja tetap akan membantu meningkatkan produktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan, responden IV : Kami sangat memiliki motivasi kerja yang luar biasa agar dimana income perusahaan bisa mencapai target yang telah ditetapkan untuk bisa mencapai tujuan yang di harapkan oleh perusahaan, responden V : Ya motivasi kerja setiap karyawan harus tinggi tujuannya untuk apa semua itu untuk kemajuan perusahaan itu sendiri dan karyawannya. Kesimpulan dari jawaban masing masing responden menurut peneliti motivasi kerja seorang karyawan yang tinggi diharapkan agar mampu membawa perusahaan untuk bisa berkembang, untuk mencapai target perusahaan setiap karyawan harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi semua ini dilakukan perusahaan semata mata untuk kepentingan bersama yaitu kesejahteraan perusahaan dan karyawannya. Jadi setiap karyawan harus menyadari apa yang harus di lakukan untuk menjaga dan membawa nama perusahaan ke mata publik.

Pertanyaan no 5 dari masing masing jawaban responden I, II, III, IV dan V, responden I : Kita protes kepada pimpinan saya kira seperti itu saja, Responden II : Saya akan bekerja tetapi akan kurang semangat dalam pekerjaan itu, Responden III : Akan melakukan perbaikan bersama karyawan bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan, Responden IV : Kalau saya sih cuman memberikan saran atau masukan kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja kepada perusahaan karena perusahaan ini di mana kita wadah nya memberikan nafkah kepada keluarga jadi bagaimana perusahaan memberikan kita motivasi yang telah tertanam di dalam diri kita masing masing untuk itu bagaimana cara nya kita meningkatkan motivasi kerja nya kepada perusahaan agar mencapai tujuannya, Responden V: Mengajukan pendapat ke perusahaan apabila perusahaan tidak bisa menerima pendapat tetap karyawan wajib melakukan kegiatan kerja sambil mencari solusi yang lebih baik. Kesimpulan yang dapat dipetik dari jawaban responden adalah dari responden I, V berpendapat yaitu protes dan mengajukan pendapat kepada perusahaan, ini menunjukkan bahwa peran perusahaan untuk memberikan dukungan baik berupa motivasi kerja atau pun lainnya kepada setiap karyawannya, sedangkan responden II akan kurang semangat dalam bekerja apabila tidak ada perhatian dari perusahaan dalam memberikan motivasi kerja, responden III berpendapat akan melakukan perbaikan bersama karyawan untuk tujuan perusahaan, responden IV berpendapat memberikan saran dan masukan kepada karyawan agar tetap semangat bekerja mengingat karena perusahaan adalah wadah kita

bekerja mencari nafkah untuk keluarga. Kesimpulannya bahwa setiap karyawan memiliki motivasi kerja yang berbeda beda ada yang motivasi nya lewat diri sendiri dan ada pula lewat orang lain, tetapi setiap perusahaan akan melakukan yang terbaik untuk setiap karyawannya sehingga meningkatkan motivasi dalam bekerja agar menghasilkan sesuatu yang baik dan berguna bagi perusahaan.

KESIMPULAN

Semua perusahaan swasta maupun negara program keselamatan kerja merupakan sebuah program yang wajib dan sangat penting bagi seorang karyawan dalam mendapatkan perlindungan jiwa dan nyawa dari sebuah perusahaan tempat karyawan itu bekerja sehingga perusahaan wajib mempunyai program keselamatan kerja itu sendiri. sebelum bekerja semua karyawan harus mempersiapkan diri agar tetap sehat jasmani dan rohani dan melihat peralatan keselamatan yang dibutuhkan saat bekerja. Di perusahaan nasional maupun internasional wajib meningkatkan keselamatan kerja buat karyawan, semua karyawan menyadari bahwa melaksanakan suatu pekerjaan harus mementingkan keselamatan kerja sehingga dibutuhkan kesadaran masing masing karyawan untuk mengikuti aturan keselamatan kerja yang ada di perusahaan. Semua karyawan yang bekerja di PT Spil telah mendapatkan perlindungan keselamatan kerja berupa asuransi dan lainnya, namun untuk menunjang keselamatan kerja karyawan harus bekerja memperhatikan tanda tanda bahaya keselamatan dan menggunakan alat keselamatan kerja oleh perusahaan dan perusahaan juga wajib menyediakan alat perlengkapan keselamatan kerja untuk karyawannya. Semua karyawan yang bekerja sudah tau alat keselamatan kerja yang digunakan pada saat bekerja seperti *helm safety*, sepatu *safety* dan lainnya namun tidak semua karyawan mematuhi aturan yang dibuat oleh perusahaan ini dikarenakan kurang perdulinya karyawan pada diri sendiri dan tidak memikirkan dampak negatif yang akan terjadi pada diri nya saat bekerja. Perusahaan akan berhasil apabila semua karyawan bekerja mengikuti garis komando dari perusahaan, sehingga apa yang menjadi tujuan atau target perusahaan akan tercapai dengan keinginan bersama.

Dalam bekerja motivasi kerja seorang karyawan sangat berpengaruh pada indeks prestasi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan karena motivasi kerjalah yang memberikan suatu hasil yang baik dimana seorang karyawan bekerja sungguh sungguh dengan penuh semangat dan giat yang tinggi untuk memberikan apa yang diinginkan perusahaan kepada dirinya, sehingga perusahaan juga memberikan upah dan jaminan yang dianggap dapat memberikan peningkatan kepada karyawan untuk tetap semangat dan mempertahankan apa yang menjadi kelebihannya. Untuk itu karyawan PT Salam

Pacific Indonesia Lines Cabang Fakfak harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam menjalankan aturan perusahaan terkait dengan keselamatan kerja karena ini menyangkut perlindungan dirinya dan menyangkut nama perusahaan di mata publik.

Sebagai pertimbangan untuk perusahaan guna menerapkan sanksi kepada karyawan yang bekerja tidak menggunakan alat keselamatan kerja dan perusahaan wajib menjalankan program keselamatan kerja dan memfasilitasi alat keselamatan kerja yang berhubungan dengan keselamatan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Simanjuntak, P.J. (1994). *Manajemen Keselamatan Kerja*. Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia), Jakarta
- Suma'mur (2001:104), eprints.uny.ac.id
- Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat
- Sardiman. A.M. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Abdul Wahab, Solichin (2008). *Analisis kebijakan Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Edisi kedua. Jakarta : Bumi Aksara
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Panggabean, Mutiara S, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- <https://news.ralali.com/beberapa-aspek-keselamatan-kerja/> di poskan oleh Ahmad Vey Ardy Al-maqassary <http://www.e-jurnal.com/2014/03/pengertian-motivasi-kerja.html>
- Hasibuan, Malayu S.P.2006. *Manajemen, Dasar, pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sardiman. A.M. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen : Dasar, pengertian, dan masalah* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat
- Hasibuan, Malayu S.P.2006. *Manajemen, Dasar, pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hidayah. 2013. *Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Tirta Investama Wonosobo*. Skripsi di terbitkan. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta
- Koentjaraningrat. 1993. *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta
- Moleong, Lexy J. (2007) *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung
- Bygrave, William D. (1995). *The Portable MBA In Entrepreneurship*. New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- H.B. Sutopo (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif : Dasar teori dan Terapannya dalam Penelitian* Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Moleong, Lexy J. (2001). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ades, Sanjaya. 2011. *Model-model Pembelajaran*. Bumi Aksara. Jakarta
- Maryadi, dkk. 2010. *Pedoman Penulisan Skripsi FKIP*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Nawawi, Hadari dan Martini Hadari. 1992. *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta
- Hamidi. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif : Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal dan Laporan Penelitian* : umm Press.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : ALFABETA
- Arikunto S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Nazir, Moh. 1988. *Metode Penelitian*. LP3ES. Jakarta
- Miles, Matthew dan Huberman, A. Michael. 1992. *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tantang Metode-Metode Baru*. Jakarta: UI Press.
- <http://www.teoripendidikan.com/2014/06/contoh-skripsi-bab-iv-hasil-penelitian.html>