

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Review Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama dilakukan oleh Sukatmadireja et all, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika, Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Volume 3 Nomer 3 2017 ISSN 2442-4560, dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Terhadap Produktivitas Kinerja karyawan Pada PT. Sentra Bumi Palapa Gresik”. Perusahaan karoseri dan konstruksi dewasa ini telah mengalami perubahan yang pesat, sehingga perlu adanya kepemimpinan yang profesioanal, terampil, bertanggung jawab dan mengerti keinginan karyawannya. Penelitian ini bertujuan untukmengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada perusahaan karoseri PT. Sentra Bumi Palapa Utama. Metode penelitian ini menggunakan Analisis Kuantitatif. Alat statistik yang digunakan berupa regresi berganda yang dilakukan melalui program SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja mempengaruhiktivitas kerja. Kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja, sedangkan variabel Lingkungan Kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap produktifitas kerja.

Penelitian kedua dilakukan oleh Munasih et all, Institut Teknologi Nasional Malang, Jurnal Industri Inovatif, Volume 5 nomer 1 2015 ISSN 2087-8869, dengan judul “Pengaruh Penerapan K3 Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pembesian pada proyek mall Dimoyo Malang”. Penelitian penerapan K3 yang banyak dilakukan pada perusahaan manufaktur tetapi masih jarang dilakukan pada perusahaan jasa. Penelitian ini bertujuan untuk : Mengetahui peranan manajemen dalam menangani permasalahan K3, berapa besar pengaruh K3 terhadap produktifitas pekerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja pada pembangunan Proyek Mall Dimoyo Malang dengan total populasi sekitar 300 orang pekerja. Sampel yang terpilih menjadi responden berdasarkan rumus solvin yaitu sebanyak 100 orang pekerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data

primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan kuisisioner dan dokumentasi dan diolah dengan menggunakan program SPSS. Hasil dari penelitian yang didapat bahwa perusahaan telah melaksanakan penerapan program K3 sebagai wujud pertanggung jawabannya terhadap pekerjaannya walaupun masih ada angka kecelakaan 0,7% dari total pekerja. Hubungan antara penerapan K3 terhadap Produktifitas meningkat dengan persamaan $Y=16.548+0.18X_1+0.072X_2$; Dengan Y = Produktifitas dan X1 = Keselamatan Kerja ; X2 = Kesehatan Kerja.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Polla et all, Universitas Sam Ratulangi Fakultas Teknik Jurusan Sipil Manado, Jurnal Tekno, Volume 13 Nomer 63 ISSN 0215-9617, dengan judul “Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Lingkungan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Proyek Konstruksi”. Dalam pelaksanaan proyek konstruksi sering terjadi kecelakaan pada waktu kerja. Hal ini berakibat fatal bagi tenaga kerja, dan membuat kerugian besar bagi perusahaan jasa konstruksi, karena produktivitas kerja yang menurun dan terlambatnya penyelesaian pekerjaan. Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja lingkungan bertujuan untuk menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan serta kegairahan kerja sehingga mampu meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja. Pada pelaksanaan penelitian, dilakukan wawancara, observasi dan kuesioner yang dibagikan kepada 80 orang tenaga kerja yang bekerja pada proyek pembangunan Manado Town Square 3 untuk mendapatkan data pengujian. Data yang didapatkan adalah data tentang status tenaga kerja, masa kerja, dan pendidikan. Serta variabel yang diukur adalah variabel X (manajemen keselamatan dan kesehatan kerja lingkungan) dan variabel Y (produktivitas tenaga kerja). Pengolahan data dilakukan Analisis Korelasi, Analisis Regresi, Uji F dan Uji t. Berdasarkan variabel bebas X (manajemen keselamatan dan kesehatan kerja lingkungan), dan variabel terikat Y (produktivitas tenaga kerja) maka dari analisis Korelasi didapatkan Koefisien Korelasi r sebesar 0,730 dan Koefisien Penentu (R. Square) sebesar 53,29%. Hasil dari Analisis Regresi Linear sederhana didapatkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y' = 9,39 + 0,16X$. $t_{hitung} = 9,428 > t_{tabel} = 1,66462$. Serta $F_{hitung} = 88,883 > F_{tabel} = 3,96$. Dengan demikian hipotesis H1

diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara penerapan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja lingkungan dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Penelitian keempat dilakukan oleh Putri & Sari, Universitas Telkom, Jurnal e-Proceeding of Management, Volume 2 Nomer 1 2015 ISSN 2355-9357, dengan judul “Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Cold Rolling Mill PT. Krakatau Steel (PERSERO) Tbk”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan pabrik Cold Rolling Mill PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keselamatan kerja sebagai variabel independen dan produktivitas sebagai variabel dependen. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 40 pertanyaan mengenai variabel yang diteliti. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling pada 614 karyawan pabrik Cold Rolling Mill PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. Teknik Slovin digunakan untuk menentukan jumlah karyawan untuk dijadikan sampel, yaitu sebanyak 243 orang. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pabrik Cold Rolling Mill PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk karena nilai thitung > ttabel, sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Besar pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas sebesar 23.8% sedangkan sisanya sebesar 76.2% dipengaruhi oleh faktor lain. Keselamatan kerja dan produktivitas karyawan pabrik Cold Rolling Mill termasuk dalam kategori baik.

Penelitian kelima dilakukan oleh Nitayani et al, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, Volume 9 Nomer 2 2017 ISSN 2599-1418, dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa Gerokgak Jalan Pelabuhan Celukan Bawang, Bali”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja dan kesehatan kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Gerokgak. Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas dengan sampel dalam penelitian ini adalah 66 karyawan. Data dikumpulkan menggunakan metode kuesioner dan dianalisis dengan uji t-test, uji f-test, dengan program SPSS versi 16.0 for windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kedisiplinan kerja dan kesehatan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t-test = 4,939 untuk kedisiplinan kerja, nilai t-test = 6,226 untuk kesehatan kerja dan secara simultan ditunjukkan dengan nilai f-test = 96,737 > f-tabel = 3,15 atau p-value $0,000 < \alpha = 0,05$.

Penelitian keenam dilakukan oleh Duru & Shimauwa (2017) ISSN 2053-4019 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas di Manajemen Konstruksi” menggunakan metode chai square dengan 35 responden. Hasil dalam penelitian tersebut yaitu lingkungan kerja yang baik meningkatkan output individu sehingga mengarah pada pertumbuhan organisasi.

2.2 Landasan Teori

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai teori-teori yang mendukung penelitian ini. Teori-teori tersebut akan membantu dalam proses pembentukan kerangka pemikiran untuk perumusan hipotesis, serta akan membantu dalam menganalisis hasil penelitian.

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan. Dalam mencapai tujuan, organisasi memerlukan berbagai macam sumber daya salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan di organisasi. Oleh karena itu dalam mengelolanya, mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia manusia akan berjalan sesuai apa yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (2014:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kinggundu (dalam Indah Puji Hartatik, 2014:14) menyatakan bahwa MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif. Dalam pendapat yang dikemukakan oleh Kinggundu mengemukakan bahwa upaya untuk mengembangkan potensi para pegawai melalui beberapa pelatihan, baik bersifat umum maupun khusus guna memunculkan pegawai yang benar-benar mempunyai kemampuan yang potensial.

Karena pentingnya Sumber Daya manusia dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus meningkatkan beberapa aspek penting. Aspek keselamatan dan kesehatan kerja yang lebih mendetail.

2.2.2 Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan suatu bentuk keadaan yang menghindarkan kesalahan dan kerusakan kerja yang dilakukan oleh pekerja/karyawan. Menurut Swasto (2011:107) menyatakan bahwa keselamatan kerja meliputi segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang dapat timbul dalam lingkungan pekerjaan. Selain itu menurut Kautsar et al (2013:3) Keselamatan kerja adalah suatu bentuk perlindungan yang berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan kerja maupun lingkungan kerja serta tindakan pekerja sendiri.

Selain itu menurut Nurjaman (2014:290) Keselamatan kerja adalah terhindarnya hal-hal yang menyebabkan terganggunya pegawai dari segi fisik dan mental pada saat melaksanakan pekerjaan dan setelah menunaikan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan.

Keselamatan kerja diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan (Slamet, 2012:240). Selain itu menurut Mangkunegara (2013:161) menjelaskan bahwa keselamatan kerja merupakan suatu upaya untuk menjamin kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Keselamatan menurut Bangun (2012:377) adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya.

Undang-Undang nomor 14 Tahun 1969 dan Undang-Undang nomor 1 Tahun 1970. Dalam ketentuan tersebut dikhususkan pada pasal 9 dan 10 yang menjelaskan beberapa hal sebagai berikut “Tiap-tiap tenaga kerja mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral manusia serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Sedangkan dalam UU No 13 tahun 2003 pasal 86 dinyatakan bahwa “Upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan untuk meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kesecakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

2.2.2.1 Fungsi Keselamatan Kerja

Menurut Sucipto (2014:2) fungsi keselamatan kerja ada 4 yaitu :

1. Antisipasi, identifikasi dan evaluasi kondisi dan praktek berbahaya.
2. Buat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur dan program.
3. Terapkan, dokumentasikan dan informasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.
4. Ukur, periksa kembali koefektifitas pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.

Dapat disimpulkan bahwa keselamatan berfungsi sebagai tindakan yang dilakukan sebelum terjadinya bahaya yang dapat mengakibatkan terjadinya hal-hal buruk, selain itu sebagai ukuran untuk tetap berjaga-jaga dalam bertindak atau memulai suatu pekerjaan.

2.2.2.2 Usaha-Usaha Peningkatan Keselamatan Kerja

Usaha-usaha yang diperlukan untuk meningkatkan keselamatan kerja sebagai berikut :

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
2. Pemberian peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang berbahaya.
3. Pengaturan suhu, kelembapan, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup, kesejukan dan pencegahan kebisingan.
4. Pemeliharaan kebersihan dan ketertiban dan keserasian lingkungan kerja.
5. Menciptakan suasana kerja yang menggaairahkan semangat kerja pegawai.

2.2.2.3 Indikator Keselamatan Kerja

Swasto (2011:108) menjelaskan bahwa indikator dalam keselamatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kondisi tempat kerja :
 - a. Penyusunan mesin-mesin beserta kelengkapannya.
 - b. Sistem penerangan.
 - c. Kondisi peralatan kerja.
2. Tindakan perbuatan :
 - a. Penggunaan pelindung diri.
 - b. Penggunaan prosedur kerja.
 - c. Kebiasaan pengamanan peralatan.
3. Suasana kejiwaan karyawan :

Para karyawan yang bekerja dibawah tekanan atau merasa bahwa pekerjaan mereka terancam atau tidak terjamin, akan mempunyai kemungkinan mengalami kecelakaan lebih besar daripada mereka yang tidak dalam keadaan tertekan.

2.2.3 Kesehatan Kerja

Mangkunegara (2013:161) mengemukakan bahwa Kesehatan kerja adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Menurut Widodo (2015:244) Kesehatan kerja adalah 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.

Sementara Kesehatan kerja menurut Asmui et all (2012:290) adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial.

Mulyadi (2015:166) mengemukakan bahwa kesehatan kerja merupakan salah satu spesialisasi dalam ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Kesehatan karyawan yang kurang baik akan menyebabkan tingkat absensi yang tinggi sehingga membuat produktivitas menurun karena kurangnya para pekerja.

Mia (2011:244) menyatakan bahwa Kesehatan kerja di samping merupakan faktor-faktor pada pekerjaan yang dapat mengakibatkan manusia menderita penyakit akibat kerja maupun penyakit yang berhubungan dengan pekerjaannya juga berupaya untuk mengembangkan berbagai cara atau pendekatan untuk pencegahannya, bahkan berupaya juga dalam meningkatkan kesehatan pada manusia pekerja tersebut.

Menurut UU Republik Indonesia Nomer 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan, Kesehatan adalah “keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis”. Sementara kesehatan kerja (*Occupational health*) dapat diartikan sebagai terbebasnya para pekerja dari penyakit fisik atau emosional (*an employee's freedom from physical or emotional illness*).

2.2.3.1 Usaha-Usaha Untuk Meningkatkan Kesehatan kerja

Bekerja diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja adapun usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja sebagai berikut :

1. Mengatur suhu, kelembapan, kebersihan udara, penggunaan warna atau ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
2. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
3. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasia lingkungan kerja.

2.2.3.2 Fungsi Kesehatan Kerja

Menurut Sucipto (2014:2) fungsi kesehatan kerja ada 6 yaitu :

1. Identifikasi dan melakukan penilaian terhadap risiko dari bahaya kesehatan ditempat kerja.
2. Memberikan saran terhadap perencanaan dan pengorganisasian dan praktek kerja termasuk desain tempat kerja.
3. Memberikan saran, informasi, pelatihan dan edukasi tentang kesehatan kerja dan APD.
4. Melaksanakan surveilan terhadap kesehatan kerja.
5. Terlibat dalam proses rehabilitasi.
6. Mengelola P3K dan tindakan darurat.

Dari fungsi kesehatan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja dapat dilakukan dengan cara terjun langsungnya karyawan terhadap kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan kesehatan seperti ikut mengelola P3K dan memberikan masukan-masukan kepada perusahaan untuk melakukan pengorganisasian kesehatan.

2.2.3.3 Indikator Kesehatan Kerja

Adapun indikator-indikator dalam kesehatan kerja menurut Swasto (2011:110) sebagai berikut :

1. Kondisi lingkungan tempat kerja, kondisi ini meliputi:
 - a. Kondisi fisik

Berupa penerangan, suhu udara, ventilasi ruangan tempat kerja, tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi dan tekanan udara.

b. Kondisi fisiologis

Kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin/peralatan, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan, hal-hal yang dapat menimbulkan kelelahan fisik bahkan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan.

c. Kondisi khemis

Kondisi yang dapat dilihat dari uap gas, debu, kabut, asap, awan, ciran dan benda padat.

2. Mental psikologis

Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok/teman sekerja, hubungan kerja antara bawahan dan atasan dan sebaliknya, suasana kerja, dan lain-lain.

2.2.6 Lingkungan Kerja

2.2.5.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar terhadap tingkat produktivitas diperusahaan. Jika suatu perusahaan mempunyai lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas bisa akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja dan akhirnya akan mendorong produktivitas kerja karyawan, efisiensi, kesehatan dan keselamatan kerja karena lingkungan kerja yang nyaman.

Menurut Sunyoto (2012:43) mendefinisikan Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas kerja. Selain itu menurut Wijayanto (2012:41) mengartikan Lingkungan kerja adalah internal *stakeholders* merupakan atau individu yang tidak secara tegas menjadi bagian dari lingkungan organisasi karena sebenarnya *internal stakeholders* adalah anggota dari organisasi, dimana para manajer memiliki tanggung jawab atas kepentingan mereka.

Selain itu menurut Sedarmanti (2011:21) Lingkungan Kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

2.2.5.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016) Manfaat Lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.2.5.3 Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan fisik

Faktor Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri.

2. Faktor Lingkungan psikis

Faktor Lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian.

2.2.5.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016:57) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pencahayaan
 - a. Lampu penerangan tempat kerja.
 - b. Jendela tempat kerja.
2. Warna
 - a. Tata warna.
 - b. Dekorasi.
3. Suara
 - a. Bunyi mesin pabrik, bengkel.
4. Udara
 - a. Suhu udara
 - b. Kelembapan udara

2.2.6 Produktivitas Kerja

2.2.6.2 Definisi produktivitas kerja

Salah satu penyebab perusahaan mampu bersaing di pasaran adalah produktivitas kerja. Produktivitas sangat penting mengingat sumber daya yang ada sangat terbatas sedangkan permintaan bertambah.

Dikutip oleh Syarif (dalam Widodo, 2015) mengatakan bahwa “definisi produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan menurut Umar (dalam Widodo, 2015) produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (Output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (Input), Rumus produktivitas sebagai berikut :

$$produktivitas = \frac{output}{input}$$

Selain itu, Swasta dan Ibnu (dalam Widodo, 2015) menjelaskan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (tenaga kerja, bahan baku, energi, dan lain-lain) yang dipakai untuk menghasilkan barang tersebut.

Dalam produktivitas terdapat dua aspek penting yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi berkaitan dengan seberapa baik berbagai masukan itu dikombinasikan atau bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan. Ini merupakan suatu kemampuan untuk menghasilkan lebih banyak dari jumlah masukan yang paling minimum. Ini berarti bagaimana mencapai suatu tingkat volume tertentu dengan kualitas yang tinggi, dalam jangka waktu yang lebih pendek, dengan pengeluaran yang seminimal mungkin. Sedangkan efektivitas berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil-hasil yang diharapkan ini atau tingkat keluaran itu dapat dicapai atau tidak (Puti dala Widodo, 2015).

2.2.6.3 Faktor-faktor produktivitas :

Ada 6 faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu :

a. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan pekerjaan. Sedangkan pelatihan yaitu membentuk dan meningkatkan keahlian seorang pegawai.

b. Gizi dan kesehatan

Gizi dan kesehatan yang baik, memberi kemampuan, kesegaran fisik, dan mental dalam bekerja.

c. Penghasilan dan jaminan sosial

Penghasilan dan jaminan sosial (imbalan) dapat mendorong seseorang bekerja lebih giat dan produktif. Membantu seseorang dalam memenuhi kebutuhan.

d. Kesempatan bekerja

Kesempatan bekerja meliputi beberapa hal : kesempatan berkarya, kesempatan menikmati kerja sesuai dengan pendidikan dan keterampilan, kesempatan mengembangkan diri.

e. Kemampuan manajerial pemimpin

Dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), optimalisasi sumber daya manusia dapat dilakukan dengan :

- 1) Perencanaan pegawai (penerimaan pegawai, penempatan, sikap perilaku)
- 2) Hubungan antara pimpinan dan pegawai
- 3) Kelengkapan sarana dan prasarana
- 4) Meningkatkan lingkungan kerja
- 5) Program pelatihan di dalam dan di luar perusahaan

f. Kebijakan pemerintah

Semua kebijakan yang dikeluarkan pemerintah khususnya dibidang teknologi, perizinan, usaha, dan investasi.

2.2.6.4 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno E, (2014:104) ada 6 indikator produktivitas kerja yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan.

Kemampuan seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka selama bekerja. Hal ini memberi daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, hal tersebut merupakan upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja.

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan satu hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri.

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan..

5. Mutu.

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi.

Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran

merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

2.3 Hubungan antar variabel

2.3.5 Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas

Pada dasarnya dalam manajemen pabrik, adanya interaksi pekerja dengan mesin atau peralatan yang digunakan, interaksi pekerja dengan lingkungan kerja lebih mengacu dan erat kaitannya dengan keselamatan kerja pada praktik keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Dengan pelaksanaan K3, karyawan akan merasa terjamin aman dan terlindungi sehingga dapat memacu produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perlu adanya keselamatan kerja agar mendorong produktivitas kerja karyawan (Putri : 2015). Dorongan akan timbul dari diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin apabila mereka merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa ada resiko yang dapat mengancam keselamatan jiwanya, selain itu karyawan juga akan senang karena mereka merasa diperhatikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Akan tetapi sebaliknya, apabila program keselamatan kerja tidak dijalankan secara insentif dan optimal, maka dapat menurunkan produktivitas kerja pegawai, yaitu penurunan semangat dan gairah kerja pegawai akibat mereka merasa takut mengambil resiko untuk membahayakan jiwanya dan tentunya karena mereka merasa tidak diperhatikan oleh perusahaan tempat kerjanya.

2.3.6 Kesehatan kerja terhadap Produktivitas

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga kesehatan kerja karyawannya dengan membuat aturan tentang pentingnya kesehatan kerja dilingkungan kerja yang diikuti oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan karena membuat karyawan bekerja secara sehat. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat yang dapat mendukung keberhasilan bisnis perusahaan dalam membangun dan membersarkan usahanya. Menurut Nitayani et al (2017) penyelenggaraan kesehatan kerja bagi suatu perusahaan adalah sangat

menguntungkan karena tujuan akhir dari kesehatan kerja ialah meningkatkan produktivitas seoptimal mungkin.

2.3.7 Lingkungan kerja terhadap Produktivitas

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memperhatikan lingkungan kerjanya. Karna lingkungan kerja kerja adalah sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi dalam proses pekerjaan baik dari segi fisik maupun non fisik yang memberikan kesan dan kenyamanan yang dapat membuat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Menurut Sukatmadireja et all (2017) Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan hal ini dapat dilihat dari peningkatan teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan kebenaran yang harus diuji dengan data-data empiris. Hipotesis berasal dari kata *hypo* yang artinya lemah dan *thesa* yang artinya kebenaran. Dari dua kata tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah kebenaran yang lemah. Untuk menjadi kebenaran yang kuat, hipotesis masih harus diuji menggunakan alat-alat yang dikumpulkan (Purwanto, 2011 : 99). Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

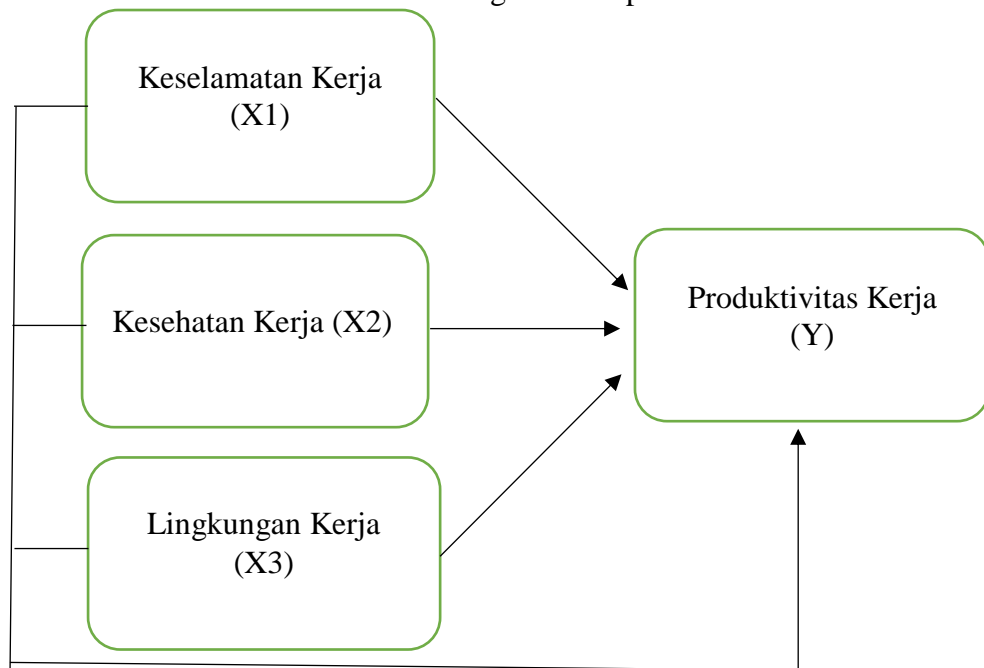
1. Diduga Keselamatan Kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Yambala Indonesia
2. Diduga Kesehatan Kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Yambala Indonesia
3. Diduga Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Yambala Indonesia.
4. Diduga keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerjaa meiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Yambala Indonesia

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran ialah merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting (Sugiyono, 2015).

Berdasarkan teori diatas maka kerangka teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.



H1 = Keselamatan Kerja (X1) yang mengarah ke Produktivitas Kerja (Y) yang berarti diduga bahwa Keselamatan Kerja dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja.

H2 = Kesehatan Kerja (X2) yang mempengaruhi ke Produktivitas Kerja (Y) yang berarti diduga bahwa Kesehatan kerja dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja.

H3 = Lingkungan Kerja (X3) yang mempengaruhi ke Produktivitas Kerja (Y) yang berarti diduga bahwa Lingkungan kerja dapat mempengaruhi Produktivitas.

H4 = Keselamatan kerja (X1), Kesehatan kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) yang mempengaruhi ke Produktivitas kerja (Y) yang berarti diduga bahwa keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas.