

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

2.1.1 Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara (dalam Rizkya, 2014) Keselamatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Kondisi aman tersebut bisa berasal dari internal maupun eksternal. Dari lingkungan internal adalah kemampuan seseorang dalam menjaga dirinya dan lingkungan eksternal adalah bahaya yang terjadi dari luar. Sedangkan menurut Mondy dan Noe (dalam Sinyo, 2015) Keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Menurut Husni (dalam Indra, 2013) Kesehatan kerja adalah Bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial beserta prakteknya, agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik atau mental maupun sosial dengan usaha-usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit-penyakit/gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum. Sebab terjadinya kecelakaan kerja perlu diketahui dengan jelas agar usaha keselamatan dan pencegahan dapat di ambil, sehingga kecelakaan tidak terulang kembali dan kerugian akibat kecelakaan dapat dihindarkan. kecelakaan ini terjadi karena kondisi yang tidak aman. Kelalaian sebagai penyebab kecelakaan merupakan nilai tersendiri dari teknik keselamatan. Menurut Rivai (dalam Riyan 2014) Keselamatan dan kesehatan kerja merujuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fiskal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Resiko

keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Dari definisi di atas jelas bahwa pengertian kecelakaan kerja tidak hanya terbatas pada insiden-insiden yang menyangkut terjadinya luka-luka saja, tetapi juga meliputi kerugian fisik dan material sebab-sebab terjadi kecelakaan tersebut. Kecelakaan akan selalu disertai kerugian material maupun penderitaan dari yang paling ringan sampai yang paling berat dan bahkan ada yang tewas, oleh karena itu sebelum terjadi kecelakaan, perlu dilakukan tindakan-tindakan pencegahan atau keselamatan.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Kecelakaan Kerja

A. Perbuatan manusia yang tidak aman

- 1) Melaksanakan pekerjaan wewenang atau yang berwenang gagal mengamankan atau memperingatkan seseorang
- 2) Menjalankan alat-alat mesin diluar batas aman
- 3) Menyebabkan alat-alat keselamatan kerja tidak bekerja
- 4) Cara angkat, angkut menempatkan barang dan menyimpan yang kurang baik dan tidak aman
- 5) Memakai sikap/posisi tubuh yang kurang baik dan tidak aman
- 6) Bekerja dengan alat/mesin bergerak atau berbahaya
- 7) Melakukan tindakan mengacau, menyalahgunakan, melampui batas

B. Kondisi fisik dan mekanis yang tidak aman

- 1) Alat pengaman yang kurang/ tidak bekerja
- 2) Tidak ada pengaman
- 3) Adanya kondisi tidak aman
- 4) Design yang kurang baik

- 5) Pengaturan proses kerja yang berbahaya atau mengandung resiko seperti : badan terlalu berat, jalan yang sempit/tidak teratur
- 6) Penerangan, ventilasi kurang baik
- 7) Perencanaan proses kerja kurang/tidak aman

Berdasarkan analisis sebab kecelakaan yang terjadi pada umumnya disebabkan oleh perbuatan yang membahayakan. Adapun perbuatan yang membahayakan itu bersumber dari :

- a. Tidak memakai alat-alat pelindung diri
- b. Tidak memperhatikan posisi saat sedang bekerja
- c. Cara menggunakan perkakas yang salah
- d. Tata cara kerja dan ketertiban yang tidak dipatuhi

2.1.3 Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Sama'mur (2001, p.109), ada 5 indikator yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dimana indikator-indikator tersebut harus dapat menjadi perhatian perusahaan dalam mempekerjakan karyawannya. Adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Alat-alat perlindungan kerja
- b. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya
- c. Penggunaan peralatan kerja
- d. Kebersihan dan ketertiban yang ditempat kerja
- e. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

2.1.4 Tujuan Program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Wilson Bangun (2012, p.378) terdapat tiga alasan mengapa program keselamatan kerja merupakan keharusan bagi setiap perusahaan untuk melaksanakannya antara lain :

a) Moral

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). Para pemberi kerja melaksanakan perlindungan atas pekerjaannya atas dasar kemanusiaan.

b) Hukum

Undang-undang tentang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi resiko kerja yang dihadapinya yang ditimbulkan pekerjaan. Para pemberi tenaga kerja yang lalai atas tanggung jawabnya dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja akan mendapatkan hukuman sesuai dengan undang-undang.

c) Ekonomi

Alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengeluarkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami pekerja.

Program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik juga akan menunjukan manajemen dan kepemimpinan yang baik diperusahaan, karena keselamatan dan kesehatan kerja dapat menurunkan kerugian yang timbul akibat kecelakaan dan karyawan akan terlatih dalam menghadapi resiko kerja.

Sasaran dari program keselamatan kerja adalah untuk memenuhi kepentingan bersama, antara lain adalah :

- a. Mencegah dan mengurangi adanya bahaya kecelakaan yang mungkin timbul pada setiap tempat kerja
- b. Membimbing dan menanamkan rasa disiplin serta kesadaran bagi karyawan

- c. Perusahaan senantiasa dapat menghasilkan produksi sebaik mungkin, alat-alat kerja dipelihara dan bertanggung jawab.

Adapun tujuan dari program pencegahan kecelakaan ini adalah mewujudkan suasana kerja yang mengembirakan, salah satu faktor yang sangat penting dalam memberikan rasa tenang, semangat kerja karyawan sehingga dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (dalam Nela, 2014) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sementara itu, Wursanto (2009, p.265) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

2.2.2 Jenis - Jenis Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan. Beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik. menurut Wursanto (2009, p.266) disebutkan yaitu: 1) adanya perasaan aman dari para karyawan dalam menjalankan tugasnya, 2) adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, 3) adanya perasaan puas di kalangan karyawan”. Dari ketiga jenis lingkungan kerja non fisik yang disebutkan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Perasaan aman karyawan

Perasaan aman merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri karyawan. Wursanto (2009, p.269), perasaan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut :

- a. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- b. Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam kehidupan diri dan keluarganya.
- c. Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar karyawan.

2) Loyalitas karyawan

Loyalitas merupakan sikap karyawan untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas yang bersifat horisontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horisontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung mengunjungi sesama karyawan atau kegiatan-kegiatan lainnya.

3) Kepuasan karyawan

Kepuasan karyawan merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri karyawan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi. Lingkungan kerja non fisik tersebut merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh karyawan. Karena itu, lingkungan kerja yang dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi perilaku karyawan ke arah yang positif sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Sehubungan dengan masalah pembentukan dan pengusahaan sikap, Wursanto (2009, p.270) mengemukakan bahwa unsur penting dalam pembentukan dan perubahan sikap dan perilaku, yaitu adalah sebagai berikut :

1. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
2. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
3. Sistem pemberian imbalan yang menarik.
4. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
5. Ada rasa aman dari para anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.
6. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
7. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

Pendapat lain dikemukakan oleh Herman (2008) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan internal karyawan atau sumber daya manusia meliputi serikat kerja, sistem informasi, karakter/budaya organisasi, dan konflik-konflik internal. Pendapat Herman tersebut jika disimak cenderung mengarah ke lingkungan kerja non fisik. Jadi dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang tersebut merupakan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik. Sehubungan dengan pendapat tersebut, maka untuk dapat mengetahui lingkungan kerja non fisik dapat dilihat dari pelaksanaan pengawasan, suasana kerja (konflik-konflik), sistem pemberian imbalan, perlakuan, perasaan aman (serikat kerja), hubungan antar individu (sistem informasi), dan perlakuan adil dan objektif. Beberapa hal tersebut kemudian digunakan sebagai indikator untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja non fisik

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Teguh dan Rosidah (dalam Busyairi, 2014) produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (Input) dengan penghasilan (Output) yang tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas. Menurut Paul Mali (dalam Anggalia, 2013) produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang atau jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya yang efisien, oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu. Menurut Umar dalam Triton PB (2009, p.80) bahwa produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, dan yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan

relisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Perbedaan produktivitas dengan efektivitas dan efisiensi adalah bahwa produktivitas merupakan ukuran tingkat efisiensi dan efektivitas dari setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung dengan membandingkan antara jumlah yang dihasilkan (output) dengan masukan dari setiap sumber yang dipergunakan atau seluruh sumber (input).

Menurut Edy Sutrisno (2011, p.99) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang – barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produk. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering kali dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Menurut Tohardi dalam Edy Sutrisno (2011, p.100) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu : (a) aspek kemampuan manajemen tenaga kerja; (b) aspek efisiensi tenaga kerja; (c) aspek kondisi lingkungan tenaga kerja. Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu siste dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relative sederhana.

Dari definisi diatas penulis menyimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

2.3.2 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Edi Sutrisno (2009, p.104), Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan

adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengatur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki secara profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, 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 hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan 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

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari sebelumnya. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat

menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu untuk memberikan hasil yang terbaik

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.3.3 Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah perilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang factor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

a. Perbaikan terus menerus

Dalam meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan upaya perbaikan secara terus menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir.

b. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan komponen organisasi. Mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang, dalam organisasi.

c. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat

mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, kekayaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

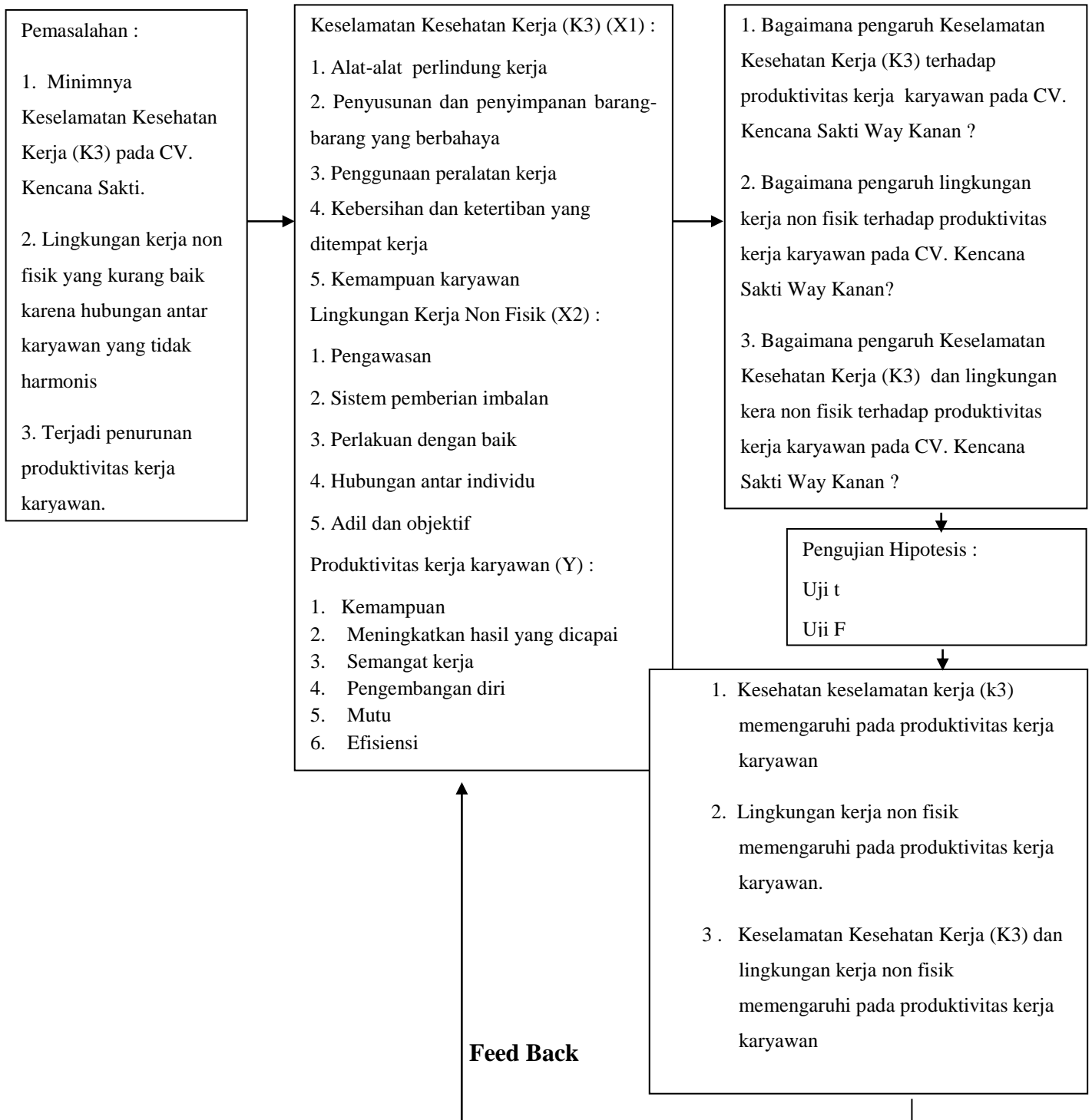
Tabel 2.1
Ringkasan Hasil Riset Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Kesimpulan
1	Muhammad Busyairi, La Ode Ahmad Safar Tosungku, Ayu Oktaviani 2014	Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan (2014)	Berdasarkan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variable keselamatan kerja (X1) dan (X2) yang diukur dari variabel produktivitas kerja (Y), memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya produktivitas kerja
2	I Wayan Senata, I Made Nuridja, Kadek Rai Suwena (2014)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Kembang sari Kabupaten Badung	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dari signifikansi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan $0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis penelitian ini diterima, di mana persentase pengaruhnya sebesar 27,7%.
3	Gusti Komang Ardika (2015)	Pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan Kerja (k3) terhadap produktivitas kerja di UD. Sinar	Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di UD Sinar Abadi

		Abadi singaraja	Singaraja
4	Yacinda Chresstela Prasidya Norianggono, Djamhur hamid, Ika Ruhana (2014)	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kinerja karyawan

Terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan kerja non fisik terhadap Produktivitas kerja karyawan pada CV. Kencana Sakti Way Kanan yaitu 1) Subjek dalam penelitian ini adalah CV. Kencana Sakti di Way Kanan 2) Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda 3) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen yaitu Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y) yang digunakan dalam penelitian ini.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

2.6 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, Sedangkan penolakan atau penerimaan suatu Hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan. Kemudian di ambil suatu kesimpulan.

1. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) pada produktivitas kerja karyawan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Menurut T. Lestari dan Erlin (2016) Beberapa telaah empirik yang telah dilakukan, ditemukan adanya hubungan yang positif antara Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Busyairi dan Ayu (2014) juga menyatakan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan temuan dari penelitian-penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) memiliki korelasi yang erat dengan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu perlu di uji apakah Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kesehatan keselamatan kerja (k3) memengaruhi pada produktivitas kerja karyawan

2. Pengaruh lingkungan kerja non fisik pada produktivitas kerja karyawan

Hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja karyawan telah dibuktikan dengan adanya beberapa penelitian I Wayan Senata1 (2014) Berdasarkan temuan dari penelitian tersebut dapat

dikemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki korelasi yang erat dengan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu perlu di uji apakah lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Lingkungan kerja non fisik memengaruhi pada produktivitas kerja karyawan

3. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan non fisik pada produktivitas kerja karyawan

Hubungan antara Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja non fisik telah banyak dilakukan. Muhammad Sudwiyatmoko (2015) menyatakan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan temuan dari penelitian-penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja non fisik memiliki korelasi yang erat dengan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu perlu di uji apakah Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja non fisik memengaruhi pada produktivitas kerja karyawan