

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Pelatihan**

##### **2.1.1 Pengertian Pelatihan**

Menurut Kaswan (2011:2) Pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan merupakan upaya dan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dijadikan suatu aset investasi penting dalam sumber daya manusia. Menurut Rachmawati (2008:110) pelatihan adalah wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapatkan pelajaran dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab seperti perilaku, pengetahuan, kemampuan dan keahlian serta sikap. Menurut Garry Dessler (2011:280) Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Menurut Ghafoor *et al* (2011) Pelatihan adalah faktor yang paling penting dalam bisnis dunia karena pelatihan meningkatkan efisiensi dan efektivitas baik karyawan maupun organisasi.

##### **2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan**

Menurut Jeffrey dalam Wibowo (2011:442) menyebutkan beberapa faktor, sebagai berikut:

- a. Perubahan yang cepat dalam teknologi berlanjut menyebabkan meningkatnya tingkat keausan keterampilan.
- b. Desain ulang pekerjaan dalam pekerjaan yang mempunyai tanggung jawab merger dan akuisisi telah meningkat dengan pesat.
- c. Sumber daya manusia bergerak dari satu pemberi kerja ke pemberi kerja lainnya dengan frekuensi lebih besar dari pada periode sebelumnya.

### **2.1.3 Manfaat Pelatihan**

#### **a. Manfaat Pelatihan**

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2010:217) manfaat pelatihan adalah :

1. Manfaat bagi karyawan
  - a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
  - b. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
  - c. Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik.
  - d. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan, komunikasi dan sikap.
  - e. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
  - f. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
  - g. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.
  - h. Memberikan nasehat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.
  - i. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
  - j. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
  - k. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.
2. Manfaat bagi perusahaan
  - a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
  - b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
  - c. Memperbaiki moral SDM.
  - d. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
  - e. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
  - f. Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan.

- g. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
- h. Membantu mengembangkan perusahaan.
- i. Belajar dari peserta.
- j. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
- k. Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan dimasa depan.
- l. Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif.
- m. Membantu pengembangan promosi dari dalam.
- n. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan.

#### **2.1.4 Jenis Pelatihan**

Menurut Akrani dalam Kaswan (2011:213) menguraikan bahwa terdapat 5 jenis pelatihan, sebagai berikut:

- 1. Pelatihan induksi
- 2. Pelatihan pekerjaan
- 3. Pelatihan untuk promosi
- 4. Pelatihan penyegaran
- 5. Pelatihan untuk pengembangan manajerial

#### **2.1.5 Indikator-indikator Pelatihan**

Menurut Kaswan (2011:77) indikator pelatihan, sebagai berikut:

- 1. Identifikasi
- 2. Motivasi
- 3. Lingkungan pembelajaran
- 4. Penerapan
- 5. Metode
- 6. Hasil

## **2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

### **2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Mangkunegara (2009:161) Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, perusakan atau perugian ditempat kerja. Resiko keselamatan kerja merupakan aspek dari lingkungan kerja yang menyebabkan kebakaran, kekuatan aliran listrik, terpotong, luka memar, kesleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Menurut Suma'mur (2013:12) Kesehatan kerja adalah faktor sangat penting bagi produktivitas dan peningkatan produktivitas tenaga kerja selaku sumber daya manusia. Kondisi kesehatan yang baik merupakan potensi untuk meraih produktivitas kerja yang baik. Menurut Rivai (dalam Indah, 2014:326) Menyatakan bahwa K3 merujuk pada kondisi-kondisi fisiologis fisik serta psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan perusahaan.

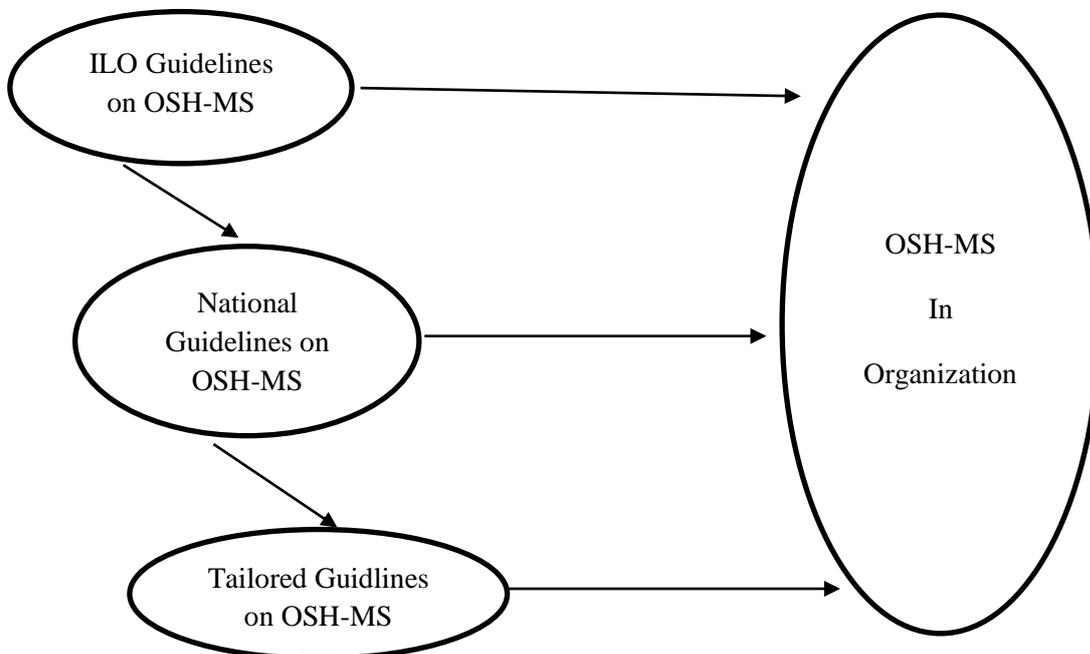
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu bagian yang penting yang perlu diterapkan dalam perusahaan. Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang baik dapat mendukung kondisi pekerja yang sehat dan terjaminnya keselamatan pekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Oleh karena itu, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat penting dan perlu diperhatikan, karna setiap pekrja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan dalam berkerja. Hal ini telah diatur dalam paasal 9 undang-undang No.14 tahun 1969 tentang pokok-pokok ketenaga kerjaan bahwa “setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, dan memelihara moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan harkat, martabat, manusia, dan moral agama.” ([www.wirantaprawira.de/law](http://www.wirantaprawira.de/law))

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) wajib diterapkan dalam sebuah perusahaan. Hal ini telah diatur dalam peraturan menteri tenaga kerja nomor Per 05/Men/1996 pasal 3 (Wilson Bangun, 2012:388), bahwa “Setiap perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja sebanyak 100 orang atau lebih dan atau

mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses atau bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja, seperti peledakan, kebakaran, pencemaran, dan penyakit akibat kerja, wajib menerapkan SMK3.” Sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya alam yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) penting untuk diterapkan dalam sebuah perusahaan karena dapat menciptakan lingkungan yang aman dan sehat serta dapat memberikan perlindungan bagi para pekerja. Sebagai mana dikemukakan oleh I Komang Ardana, dkk (2012:208), bahwa “K3” bertujuan untuk memberikan jaminan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, menciptakan masyarakat dan lingkungan kerja aman, sehat, dan sejahtera, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja, serta memacu produktivitas kerja para pekerja.” Pada dasarnya, penerapan sistem manajemen secara umum untuk berbagai bidang dan tingkatan adalah sama, perbedaannya hanya pada kegiatan operasionalnya. Sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja melaksanakan aktivitas-aktivitas manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, dan pengawasan yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan operasional keselamatan dan kesehatan kerja dalam suatu organisasi. Penjelasan pada ILO *guidelines occupational safety and health management system* (OSH-MS) 2001, dalam pelaksanaannya membagi 2 tingkat, antara lain tingkat nasional dan organisasi. Pada tingkat nasional, mereka menciptakan kerangka kerja OSH-MS sebagai mana ditunjukkan pada :

**Gambar 2.1 Sistem Keselamatan Kerja pada Tingkat Nasional**



Sumber: Dimodifikasi dari ILO Guidelines on OSH Management System (ILO-OSH 2001). (Wilson Bangun : 2012)

### **2.2.2 Tujuan dan Manfaat Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Wilson Bangun (2012 : 387) Tujuan utama dari sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu tindakan pengelolaan aktivitas-aktivitas organisasi untuk mengurangi atau menghilangkan resiko kecelakaan kerja yang dialami para anggota organisasi untuk mencapai keamanan dan kenyamanan kerja dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Berdasarkan peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor Per.(05/Men/1996 pasal 2, sebagai tujuan dan sasaran dari sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan

penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

Diciptakannya undang-undang dan peraturan-peraturan tentang sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja akan memiliki manfaat yang besar bagi masyarakat umum, khususnya bagi para pekerja itu sendiri. Memiliki berbagai manfaat bagi industri. Perusahaan tidak merugikan dalam kegiatan produksi atas hilangnya sebagian waktu, kerugian material, dan biaya pengobatan akibat kecelakaan kerja. Secara moral, para karyawan merasa aman dan nyaman bekerja sehingga produktivitas kerja akan meningkat. Selain itu, manfaat lain yang sama dengan itu yaitu kesan masyarakat terhadap karyawan dengan perusahaan, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan semakin tinggi.

Menurut Mangkunegara (2009) tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, baik secara fisik, sosial, maupun psikologis.
- b. Setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin.
- c. Semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Ada jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan giji pegawai.
- e. Meningkatkan kegairahan-kegairahan keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

### 2.2.3 Syarat-syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Rosleny Marliani (2015:271) Dalam undang-undang No.1 tahun 1970 ada beberapa hal yang diatur, antara lain :

Ruang lingkup keselamatan kerja, adalah segala tempat kerja, baik didarat, didalam tanah, dipermukaan air, didalam air, maupun diudara yang berada dalam wilayah hukum kekuasaan RI.(Pasal 2). Berdasarkan undang-undang No.1 tahun 1970 pasal 3 ayat 1, syarat keselamatan kerja yang juga menjadi tujuan pemerintah membuat aturan K3 adalah, sebagai berikut :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan.
- f. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja.
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap gas, hembusan angin, cuaca, sinar radiasi, suara getaran.
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psychis, keracunan, infeksi dan penularan.
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- j. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.
- k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
- l. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
- m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara proses kerjanya.
- n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
- o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
- p. Mengamankan dan memperlancar bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.

- q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
- r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

#### **2.2.4 Faktor-faktor kecelakaan kerja**

Menurut Rosleny Marliani (2015:274) faktor-faktor dalam hubungan pekerjaan yang dapat mendatangkan kecelakaan disebut sebagai bahaya kerja. Bahaya kerja bersifat potensial jika faktor-faktor tersebut belum mendatangkan bahaya. Jika kecelakaan telah terjadi, disebut sebagai bahaya nyata. Faktor-faktor penyebab kecelakaan kerja, yaitu :

1. Faktor manusia, diantaranya kurangnya keterampilan atau pengetahuan tentang industri dan kesalahan menepatkan tenaga kerja.
2. Faktor material atau peralatannya, misalnya bahan yang seharusnya dibuat dari besi dibuat dengan bahan lain yang lebih murah sehingga menyebabkan kecelakaan kerja.
3. Faktor sumber bahaya, meliputi :
  - a. Perbuatan bahaya, misalnya metode kerja yang salah, sikap kerja yang teledor serta tidak menggunakan alat pelindung diri.
  - b. Kondisi/keadaan bahaya, misalnya lingkungan kerja yang tidak aman dan pekerjaan yang membahayakan.
4. Faktor lingkungan kerja yang tidak sehat, misalnya kurang cahaya, ventilasi, pergantian udara yang tidak lancar, dan suasana yang sumpek.

#### **2.2.5 Penyebab Kecelakaan Kerja**

Menurut Rosleny Marliani (2015:276) beberapa faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja, yaitu:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja:
  - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang dioerhitungkan keamanannya.

- b. Peluang kerja yang terlalu padat dan sesak.
  - c. Pembuangan kontoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
2. Peengaturan udara:
- a. Pergantian udara diruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak sedap).
  - b. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
3. Pengaturan penerangan:
- a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
  - b. Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.
4. Pemakaian peralatan kerja:
- a. Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
  - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.
5. Kondisi fisik dan mental karyawan:
- a. Stamina karyawan yang tidak stabil.
  - b. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai, yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan, persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja, terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

### **2.2.6 Akibat dan Masalah dalam Kecelakaan kerja**

Menurut Rosleny Marliani (2015:277) secara lebih terperinci, akibat dari kecelakaan kerja disebut dengan 5K, yaitu:

1. Kerusakan
2. Kekacauan organisasi
3. Keluhan dan kesedihan
4. Kelainan dan cacat
5. Kematian

### **2.2.7 Indikator-indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Mangkunegara (2009:163) indikator-indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah sebagai berikut:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja
2. Pengaturan udara
3. Pengaturan penerangan
4. Pemakaian peralatan kerja
5. Kondisi fisik dan mental karyawan

## **2.3 Produktivitas Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Produktivitas Karyawan**

Menurut Edy Sutrisno (2014:102) Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan dari menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Menurut Sedarmayanti (2009) mengatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Sunyoto Danang (2012:203) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yg dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Menurut Tjutju Yuniarsih (2009: 160-161) menyatakan bahwa produktivitas kerja ditentukan oleh dukungan semua sumber daya organisasi, yang dapat diukur dari segi efektifitas dan efisiensi. Dalam hal ini, efektifitas dan efisiensi yang difokuskan pada aspek-aspek:

1. Hasil akhir (produk nyata) yang dicapai, baik dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya.
2. Penggunaan sumber daya secara optimal.
3. Kerjasama dengan permintaan pasar atau pengguna.

Sedarmayanti (2009:56) mengatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Siagian (2008:154) mengutarakan definisi produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Hasibuan (2008: 114) mengungkapkan produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Faliza (2011: 43) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah rasio hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input untuk memproduksi barang atau jasa sebagai konsep pemenuhan kebutuhan manusia atau sering disebut sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik daripada kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Sutrisno, 2012). Ardana, dkk (2012:270) menyatakan produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Ardana, dkk (2012:270) menyatakan produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan.

Sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Menurut Mathis dalam (Butar, 2015) produktivitas kerja merupakan pengukuran dan kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.

### **2.3.2 Aspek-Aspek Produktivitas Kerja**

Menurut Wignjosubroto (Kusuma, 2012) aspek-aspek produktivitas yaitu:

a. Motivasi kerja

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas akan mengalami kenaikan. Hal ini disebabkan karena adanya dorongan untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.

b. Efisiensi dan efektivitas kerja

Efisiensi dan efektivitas kerja adalah modal menunjang produktivitas. Sebab dengan adanya efisiensi dan efektivitas dalam bekerja akan menimbulkan produktivitas yang tinggi.

c. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja seseorang karyawan sangat menentukan hasil produksi. Apalagi kemampuan karyawan tinggi maka akan menghasilkan produk yang tinggi, sebaliknya kemampuan karyawan rendah maka akan menghasilkan produk yang rendah.

d. Pengalaman dan pengetahuan

Pengalaman dan pengetahuan seseorang karyawan sangat berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan akan tetapi akan lebih tinggi apabila seseorang karyawan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi. Dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek produktivitas terdiri dari perbaikan terus menerus, tugas pekerjaan yang menantang, kondisi fisik tempat bekerja, motivasi kerja, efisiensi dan efektivitas kerja, kemampuan kerja, pengalaman dan pengetahuan.

### **2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (Dunggio, 2013) diantaranya adalah:

a. Sikap mental, berupa :

1. Motivasi kerja
2. Disiplin kerja
3. Etika kerja

b. Pendidikan dan pelatihan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.

c. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

d. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.

e. Hubungan industrial

Dengan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi akan menciptakan ketenagan kerja sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.

f. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

g. Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

h. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

i. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

a. Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

b. Kesempatan berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

### **2.3.4 Indikator-indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2014:104) Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

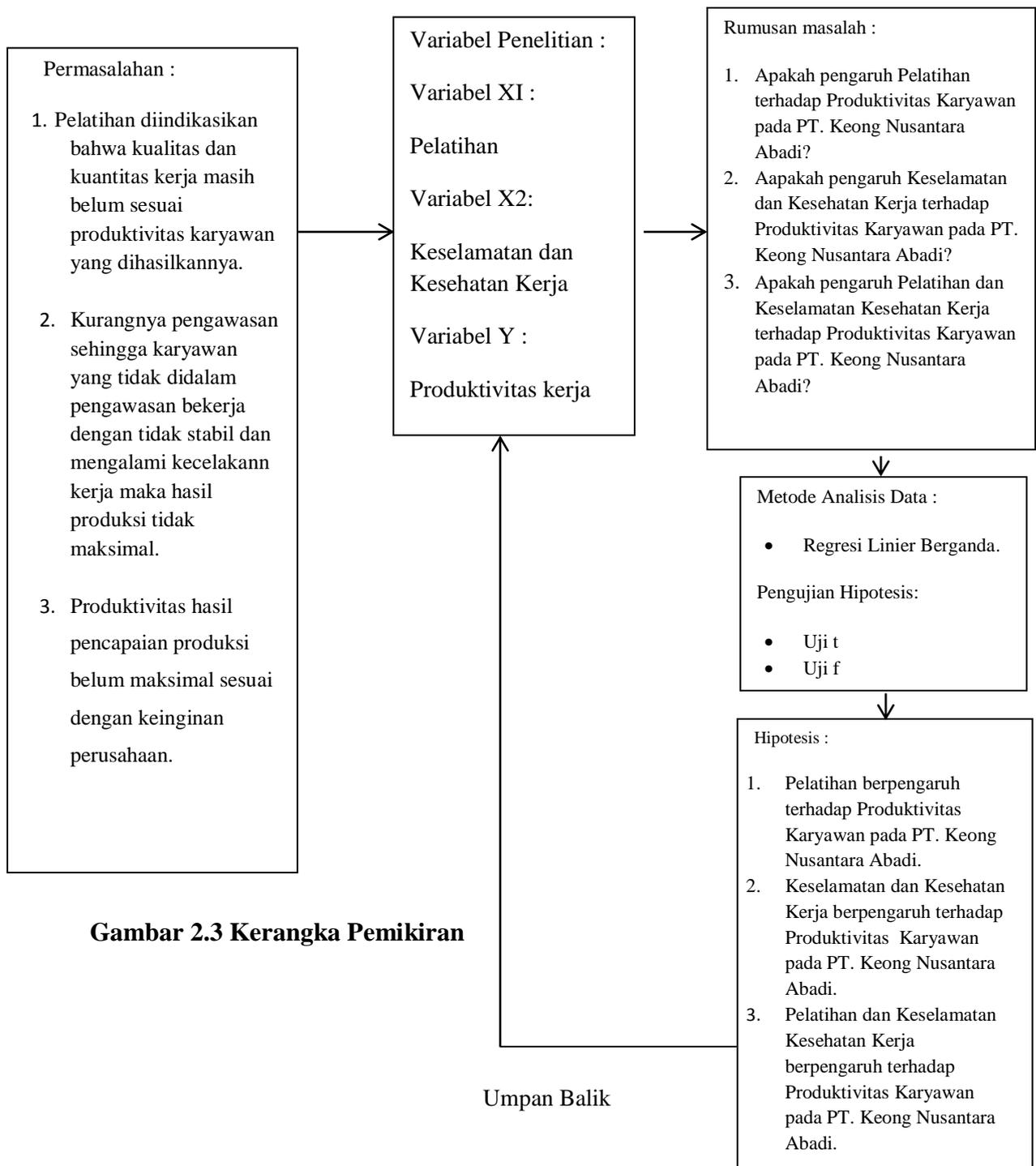
## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1	Intan Pngestika (2012)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Politama Pakindo Ungaran	Kuantitatif	Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki signifikansi dibawah 0.05 dan memiliki arah yang positif.
2	Novi Indah Susanthi dan Iqlima Puspa Seruni (2016)	Pengaruh Pelatihan dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Angkasa Semesta	Kuantitatif	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.
3	Wahyu Maulana (2014)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Bagian Distribusi pada PT. PLN (Persero) Area Sanggau	Kuantitatif	Berdasarkan hasil analisis <i>Chi-Square</i> jumlah pelatihan berpengaruh terhadap nilai Produktivitas Kerja.
4	Putu Ayu Lestari dan Anak Agung Ayu Sriathi (2013)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar	Kuantitatif	Pelatihan kerja, Lingkungan Kerja Fisik serta Motivasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Denpasar
5	Bella Gloria Ukhisia, Retno Astuti dan Arif Hidayat (2013)	Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Metode Partial Least Squares	Kuantitatif	Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

## 2.5 Kerangka Pemikiran

Sugiono (2013:63) Kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah di dekskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah di dekskripsikan tersebut, selanjutnya di analisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antara variabel yang akan di teliti:



**Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran**

## 2.6 Hipotesis

Sugiono (2013:23) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teori, maka penulisan merupakan hipotesis sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh terhadap tingkat Produktivitas Karyawan pada PT. Keong Nusantara Abadi.

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Keong Nusantara Abadi.

Pelatihan mempunyai pengaruh yang sangat erat terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial pada PT. Keong Nusantara Abadi objek dan metode penelitian ini, terdiri dari satu variabel dependen dan satu variabel independen (bebas) yang berperan sebagai variabel dependen adalah Produktivitas Karyawan (Y) pada PT. Keong Nusantara Abadi, sedangkan variabel independen adalah Pelatihan (X). Berdasarkan dari uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan.

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap tingkat Produktivitas Karyawan pada PT. Keong Nusantara Abadi.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Keong Nusantara Abadi. Hipotesis dalam penelitian ini terdapat pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial pada PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan.

H2 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan.

3. Pelatihan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Keong Nusantara Abadi.

Pengaruh Pelatihan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Keong Nusantara abadi.

Hipotesis dalam penelitian ini terdapat pengaruh Pelatihan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial pada PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan.

H3 : Pelatihan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan.