

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Produktivitas Karyawan

2.1.1 Pengertian Produktivitas Karyawan

Menurut Hasibuan (2010):128) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman diatas bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu menjadi lebih baik setiap harinya. Produktivitas kerja merupakan bagian yang paling menentukan dalam kegiatan perusahaan dan sebagai alat/pengukur dalam menjalankan keberhasilan.

Menurut Siagian dalam Bella Rohmat (2019) produktivitas merupakan salah satu ukuran suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Produktivitas merupakan perolehan manfaat yang sebenar benarnya atas segala saran dan prasarana yang telah tersedia dalam perusahaan. Kemudian mendapatkan output yang maksimal dan optimal.

Menurut Edi Sutresno (2019:99) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran dengan masukan. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif sesuatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.

Menurut Tohardi (dalam Buku Sutresno 2019:100) menjelaskan 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 dari hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Menurut Rachmat dalam Bella Rohmat, (2019) produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tempat yang efektif, pembuatan rencana dan aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan semua sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas.

Menurut Ravianto (Dalam Buku Sutresno 2019:100) menyimpulkan produktivitas merupakan pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak dapat cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan dan peningkatan. Ada sebagian masyarakat mencampur adukan pengertian produktivitas dengan produksi, sehingga perbedaan produktivitas dan produksi sulit dipahami secara jelas. Produksi atau hasil produksi dinyatakan sebagai bilangan yang bukan rasio dan berdimensi satu. Produksi atau hasil produksi itu sama dengan pembilang di dalam rumus produktivitas kerja. Pada umumnya dengan menambah masukan akan terjadi peningkatan produksi demikian juga sebaliknya dengan mengurangi masukan akan terjadi penurunan produksi.

Menurut Hartatik (dalam buku Sutresno) setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang sangat maksimal. Produktivitas karyawan bagi suatu perusahaan sangat penting bagi suatu pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha, sebab, semakin tinggi produktivitas kerja dalam perusahaan.

Suyatno (2012) mendefinisikan produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Muchdarsyah Sinunung(dalam nurjaman, 2014:220) mendefinisikan bahwa produktivitas adalah sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masuknya selama periode tertentu.

2.1.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi Edi Sutresno (2019:102) .

Menurut Handoko (dalam buku sutresno 2019) faktor- Faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan antara lain :

1. Lingkungan Kerja

Adalah area dimana karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang bersih teratur,siklus udaranya baik,terhadap produktivitas kerja.

2. Komunikasi

faktor ini membuat karyawan memiliki keberanian karyawan mengemukakan pendapat ataupun mengemukakan perasaannya. Komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan serta antar karyawan akan membangkitkan gairah kerja karyawan.

3. Kesehatan

Dalam setiap pekerjaan faktorkesehatan memegang peran penting karena tanpa kesehatan yang baik maka ti. Mkesehatan tidak dapat bekerja dengan maksimal. Ksehatan disini bukan hanya sehat dari segi jasmani maupun jugasehat secara rohani. Untuk itu diperlukan fasilitas yang mendukung kedua faktor tadi misalnya fasilitas P3K dan tempat ibadah.

4. Upaya Peningkatan Produktivitas

Penurunan tingkat produktivitas kerja banyak disebabkan oleh turunnya semangat dan kegairahan dalam bekerja. Untuk itu diperlukan adanya usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja baik dalam ketepatan dalam bekerja, keterampilan dan juga ketelitian.

Adapun menurut Edi Sutresno (2019:102) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu :

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapsi karyawan dengan keterampilan dan cara- cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. untuk itu, latihan kerja di perlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar- dasar pengetahuan. Karena dengan adanya latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar – benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan – kesalahan yang pernah di lakukan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan Antara Atasan dan Bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari- hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikut sertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin – menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.1.3 Upaya Peningkatan Produktivitas

Peningkatan Produktivitas dapat dilihat sebagai masalah keprilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor- faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus di pegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Yang dimaksud etos kerja adalah norma – norma yang bersifat meningkatkan dan di tetapkan secara eksplisit serta praktik – praktik yang diterima dan di akui sebagai kebiasaan yang wajar untuk di pertahankan

dan diterapkan dalam kehidupan keorganisasian para anggota suatu organisasi. Upaya untuk meningkatkan produktivitas menurut Siagian (Dalam Buku Edi Sutresno 2019;105)

1. Perbaikan Terus Menerus

Dalam Upaya peningkatan Produktivitas kerja salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus Menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apalagi di ingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus - menerus berubah baik secara internal maupun eksternal. Tambahan pula ada ungkapan yang mengatakan bahwa satu-satunya hal yang konstan di dunia adalah perubahan.

2. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus – menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja baik pelaksanaan tugas pokok maupun pelaksanaan tugas penunjang, dalam organisasi.

3. 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 manajemen dalam organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, kekayaan mutu kekayaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

2.1.4 Indikator Produktivitas Karyawan

Edi Sutresno(2019) mengatakan produktivitas adalah hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerja akan terlaksanakan secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat di perlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah di tetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja di perlukan indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja

2. Meningkatkan Hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dirasakan baik oleh 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

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

4. Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu

bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

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.

2.2 Kesehatan Lingkungan Kerja

Menurut Edi (2018) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan. Lebih lanjut Edi (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti bagaimana perlakuan dari atasan dan rekan kerja, beban kerja dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat tercipta apabila terdapat hubungan kerjasama yang baik antara individu dalam semua elemen organisasi dapat tidak memandang secara subjektif dan melihat dengan berbagai pertimbangan dalam keadilan.

Menurut Kasmir (dikutip dari jurnal Bella Romat 2019) Lingkungan Kerja memiliki makna mengenai segala sesuatu yang berada di tempat kerja seperti ruangan, layout, ruangan, sarana, dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan dapat mempengaruhi ke efektifan kerja seseorang. Menurut Sumyoto (dikutip dari jurnal Bella Romat 2019) lingkungan Kerja memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan, kondisi kerja dalam perusahaan harus benar-benar diperhatikan dan dikelola sedemikian rupa, sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan dapat mendorong semangat kerja.

Menurut Swasto (dikutip dari jurnal Reynaldo Arik 2018) pencegahan terjadinya penurunan kesehatan karyawan pada proses produksi dan lingkungan yang tercipta, memberikan perlindungan karyawan dan meminimalisir bahaya dan resiko pekerjaan yang dapat membuat kesehatan yang menurun. Melakukan

pemeliharaan alat produksi dan pemberian perlindungan karyawan sesuai dengan tugas dan kewajibannya di perusahaan sebagai bentuk penyesuaian terhadap tempat dan lingkungannya bekerja. Rancangan kesehatan kerja terdiri dari sehat mental dan sehat fisik. Dimana aspek kesehatan adalah mencakup semua faktor termasuk dalam hal ini adalah lingkungan perusahaan tempat manusia bekerja.

Menurut zeytinoglu & denton (dikutip dari jurnal sealisa hamid 2016) lingkungan kerja adalah sebagai salah satu faktor terpenting dalam retensi karyawan suatu perusahaan, lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa senang bagi karyawan dengan begitu masa kerja karyawan akan bertahan lama.

Menurut Sofyan (dikutip dari jurnal Anisah Kodir 2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas – tugas yang di berikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Menurut Nitisemito (2006, p.117) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan, misalkan kebersihan musik dan sebagainya.

Menurut Bella Saragih (2019) bahwa lingkungan kerja memiliki maksa mengenai segala sesuatu yang berada di tempat kerja seperti ruangan layout sarana dan prasarana serta hubungan kerja sesama rekan dapat mempengaruhi ke efektifan kerja seseorang.

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah suatu pekerjaan yang ada disekitar karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang ada disekitar karyawan bekerja yang bisa mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Ferina (dikutip dari jurnal putu ayu sriathi 2016) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang terdapat di sekeliling karyawan yang dapat

dilihat dan dirasakan kemudian memberikan efek samping baik negative maupun positif terhadap hasil dari pekerjaan.

Menurut sedarmayanti (dalam jurnal anisah djaekani) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terdapat 2 kategori yaitu :

1. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan contoh : kursi, meja pusat kerja, dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau tempat umum contoh : pabrik, rumah, kantor, sekolah, kota, sistem jalan raya dan sebagainya.

Menurut Nuraida (dalam jurnal aritonang saragih 2014) lingkungan kerja fisik memberikan kepuasan dan kenyamanan kerja. Layout yang baik akan memberikan rasa puas dan nyaman ketika bekerja sehingga pegawai akan merasa betah bekerja.

Menurut Hanggraeni (dikuti dari jurnal Aritonang Fadilah 2019) lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang baik dengan hubungan antara seseorang dengan rekan kerjanya maupun atasannya, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Seseorang menginginkan lingkungan kerja yang nyaman untuk memudahkan mereka dalam melakukan tugasnya.

Ayu Sriathi (2018) menyaktakan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu :

- a) Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia misalkan : temperatur, kelembapan, siklus udara, pencahayaan dan kebisingan.

Siagian (dalam jurnal anisah djaekani) menyatakan kondisi fisik tempat kerja dapat dikatakan baik jika :

1. Gedung tempat kerja, disamping bagus untuk dilihat juga dibangun sebagai alasan untuk keselamatan kerja karyawan.
2. Tempat bekerja yang luas, maksudnya dalam satu ruangan tersebut tidak terkesan sempit.
3. Tersedianya perlengkapan kerja yang memadai
4. Sirkulasi udara segar yang layak
5. Terdapat tempat untuk beristirahat, seperti kantin dalam lingkungan perusahaan atau sekitar tempat kerja yang mudah di jangkau karyawan.
6. Tersedia tempat untuk beribadah.
7. Terdapat sarana angkutan untuk karyawan yang murah dan mudah diperoleh.

2.2.2 Faktor – Faktor Lingkungan Kerja fisik

1. Temperatur di Tempat pekerjaan

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Manusia akan selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan tubuhnya menjadi normal, kualitas tubuh yang sempurna sehingga akan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan itu untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, bahwa tubuh manusia masih dapat di sesuaikan dengan keadaan udara jika udara diluar tubuh tidak lebih baik untuk kondisi yang dingin, dari keadaan tubuh normal. Keadaan karyawan dalam kemampuan beradaptasi setiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

2. Kelembaban udara di Tempat Kerja

Adanya air yang terkandung di udara ini akan sangat berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara secara bersamaan antara temperatur, kelembaban, dan kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

3. Keadaan Udara di Tempat pekerjaan

Keadaan udara di sekitar dikatakan kotor jika kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya yang akan mengganggu kesehatan tubuh. Adanya udara segar adalah tanaman di sekitar tempat kerja. Dengan rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

4. Kebisingan Ditempat Pekerjaan

Bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena terutama dalam jangka panjang dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja dan bisa merusak pendengaran, yang akan menimbulkan kesalahan dalam komunikasi. Karena dalam melakukan pekerjaan sangat membutuhkan konsentrasi yang penuh, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja akan meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

5. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis adalah getaran yang ditimbulkan dari alat mekanis yang sebagian dari getaran itu sampai ke tubuh karyawan yang akan menimbulkan kecelakaan kerja. Getaran mekanis itu sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya dari hasil getaran mesin mekanis baik tidak teraturnya dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar dalam suatu alat dalam tubuh terdapat frekwensi apabila alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

1. Kosentrasi saat bekerja
2. Datangnya kelelahan secara tiab-tiba
3. Adanya penyakit, diantaranya karena gangguan mata otot,darah dan saluran pernapasan.
6. Kebisingan dalam tempat Pekerjaan
bunyi yang di timbulkan dalam jangka waktu panjang akan mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam komunikasi bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
7. Penataan Warna di Ruang Kerja
Penataan warna di ruang kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
8. Ruangan di Tempat Kerja
Ruangan yang tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara untuk mengatur penataan warna, penempatan barang dan perlengkapan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.
9. Musik di Tempat Kerja
Musik yang nadanya sesuai dalam suasana hati waktu dan tempat dapat membangkitkan karyawan untuk bekerja. Lagu dan isntrumen suara dipilih dalam keadaan dan suasana hati yang baik di tempat kerja. Tidak

sesuai musik yang didengarkan di tempat kerja akan sangat mengganggu konsentrasi kerja

10. Keamanan dan nyaman di Tempat Kerja

Untuk menjaga tempat dan lingkungan kerja dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya upaya untuk menjaga tempat kerja dan dapat memanfaatkan Petugas Keamanan ataupun (SATPAM).

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja fisik

Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dilakukan dengan baik, karena dua hal ini akan sangat menentukan baik dari untuk karyawan maupun perusahaan. Jika kedua hal ini mendapatkan perhatian dari perusahaan maka keuntungan yang diperoleh tentu sangat besar dan berguna, baik untuk masa kini dan masa yang akan datang perusahaan memperoleh kinerja yang sangat tinggi.

menurut sedamayanti (2001,46) yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a) Penerangan
- b) Siklus udara
- c) Bising suara
- d) Penerapan warna
- e) Ruang gerak yang diperlukan
- f) Keamanan kerja

2.3 Keselamatan Kerja Karyawan (K3)

Menurut Wilson (2012:375) keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dilakukan dalam pekerjaan, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya. Keselamatan kerja merujuk pada perlindungan atas keamanan kerja yang dialami setiap pekerja perlindungan yang mengarah pada kondisi fisik dan mental para pekerja yang di akibatkan pada lingkungan pekerjaan yang ada. Keselamatan kerja bukan lagi sesuatu yang baru bagi perusahaan tetapi menjadi tanggung jawab perusahaan untuk melindungi

karyawan. Keselamatan kerja sangat penting diperhatikan untuk menjaga keamanan dan kenyamanan kerja karyawan yang menjadi tanggung jawab para pemberi pekerjaan.

Menurut manungkunegara (dikuti dari jurnal sealisa hamid 2016) keselamatan kerja adalah menunjukkan suatu kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerugian atau kerusakan di tempat kerja. Menurut swasto keselamatan kerja mencakup segenap proses perlindungan segenap tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan.

Menurut simanjuntak (dalam buku sinambela (2018:365) keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan di tempat kerja yang mencakup kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja.

Menurut Sinambela(2018:361) Keselamatan berasal dari kata dasar selamat bersumber dari bahasa inggris, yaitu safety yang dihubungkan dengan keadaan bebasnya seseorang dari kondisi celaka (accident). Oleh sebab itu,keselamatan sebagai suatu pendekatan keilmuan maupun pendekatan praktis akan mempelajari berbagai faktor yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan dan berupaya mengembangkan berbagai cara untuk meminimalisasi terjadinya kecelakaan.

Menurut silalahi dan romundang (dalam buku sinambela 2018) keselamatan merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan.

Menurut wilson bangun 3 pentingnya Kecelakaan Kerja sebagai berikut :

1. Moral

Manusia merupakan makhluk mulia di dunia, oleh karena itu sepatutnya manusia mendapatkan perlakuan terhormat dalam organisasi. Manusia memiliki hak untuk memperoleh pendunganb atas keselamatan kerja,

moral, kesussilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat dengan nilai-nilai agama (undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan).

2. Hukum

Undang- Undang Ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap setiap pekerja untuk menghadapi resiko kerja yang di hadapinya yang di timbulkan dari pekerjaan. Tertera pada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja untuk melindungi para pekerja dari resiko yang akan di hadapi baik di darat, di dalam tanah dan permukaan air yang ada di kekuasaan hukum Republik Indonesia. Demikian pula pekerja wajib menggunakan alat pelindung diri sesuai dengan sesuai peraturan serta mematuhi semua persyaratan keselamatan kerja yang diwajibkan oleh perusahaan.

3. Ekonomi

Alasan ekonomi akan banyak di alami oleh perusahaan karena mengeluarkan biaya-biaya yang tidak sedikit akibatnya keceakaan kerja yang dialami pekerja. Kebanyakan perusahaan membebankan ke pihak asuransi. Kerugian tersebut bukan berupa dengan biaya pengobatan tetapi bnyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaa kerja yang dialami oleh pekerja.

2.3.1 Undang- Undang dan peraturan keselamatan kerja

Berdasarkan data jamsostek indonesia angka kecelakaan kerja yang dialami di indonesia tercatat 95.418 kasus pada tahun 2004, kondisi ini mengalami peningkatan 95.624 pada tahun 2006. Undang-Undang Nomor 23 tahun 1992, yang menyatakan bahwa setiap perusahaan berkewajiban memeriksa kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik baik karyawan baru maupun yang di pindahkan ketempat pekerjaan baru sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepadanya, dan pemeriksaan secara berkala. Adapun peraturyang di buat pemerintsh daerah dan menteri untuk mencegah dan kmengurangi terjadinya kecelakaan kerja.

2.3.2 Tujuan Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan suatu masalah penting yang dihadapi dalam setiap proses operasional organisasi karena menyangkut keselamatan seluruh pekerja. Keselamatan kerja sangat diperlukan bagi setiap organisasi baik yang tradisional ,aupun modern, terlebih bagi masyarakat dalam transisi dari suatu rutinitas kearah tersistemoisasi dengan alat modern. Perubahan tersebut biasanya menimbulkan masalah yang jika tidak diatasi dengan cepat dan tepat, dapat berimplikasi buruk bagi karyawan bahkan akan jatuh korban. Keselamatan kerja menjadi salah satu sarana untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, cacat, dan kematian akibat dari kecelakaan kerja. Keselamatan kerja yang baik adalah keamanan kerja yang merupakan suatu dimensi penting dari perlindungan tenaga kerja. Perlindungan tenaga tersebut bertujuan untuk agar karyawan secara aman melakukan pekerjaan sehari-hari untuk meningkatkan produktivitas industri serta berdampak pada produktivitas nasional.

2.3.3 Prilaku Upaya Keselamatan Kerja

Berdasarkan kejadian-kejadian yang telah terjadi pada beberapa peristiwa yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja terdapat dua penyebab timbulnya kecelakaan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Kondisi yang tidak aman

Penyebab terjadinya kecelakaan kerja yang bersumber dari lingkungan pekerjaan. Faktor tersebut antara lain, :

- a) Peralatan yang rusak
- b) Peralatan yang tidak diamankan dengan baik
- c) Penerangan yang tidak stabil
- d) Tempat penyimpanan barang atau alat yang tidak aman

2. Tindakan Tidak Aman

Tindakan manusia sebagai penyebab kecelakaan kerja. Kebanyakan pekerja mengalami kecelakaan kerja yang di akibatkan tindakan manusia atau pekerja, seperti melaksanakan pekerjaan tidak mengikuti petunjuk

penggunakan alat atau material dan tidak menggunakan alat pelindung diri, membuang benda sembarangan, bekerja pada posisi dan kecepatan tidak aman dan bekerja dengan ceroboh. Tindakan tidak aman ini sering menjadi permasalahan dalam menentukan tanggung jawab setiap terjadinya peristiwa kecelakaan kerja.

2.3.4 Tindakan Mencegah Kecelakaan Kerja

Suatu keharusan bagi perusahaan untuk melakukan pencegahan atas kecelakaan kerja dalam menjamin keamanan dan nyaman kerja. tentu tindakan ini dilakukan membutuhkan perencanaan program keselamatan kerja. Sama seperti kegiatan pada bidang manajemen lain perencanaan keselamatan kerja. Berbagai tindakan dapat dilakukan untuk mencegah kecelakaan kerja sebagai berikut :

1. Pendidikan Karyawan

Para pekerja perlu diberikan pendidikan pendidikan untuk mengetahui prosedur kerja yang benar dan memahami peraturan-peraturan tentang keselamatan kerja. Kebanyakan perkerja di indonesia mengalami kecelakaan kerja di sebabkan kurangnya pengetahuan tentang pekerjaan, sehingga kurang memahami prosedur kerja dan menggunakan peralatan dengan baik.

2. Mengurangi Kondisi yang Tidak Aman

- a. Memastikan bahwa karyawan dapat memahami petunjuk yang sudah ditetapkan
- b. Memberitahu pada karyawan tentang tanda-tanda bahaya
- c. Melakukan pemeriksaan terhadap peralatan baru hindari peralatan yang menyimpang dari keadaan normal yang mudah menimbulkan kecelakaan
- d. Para karyawan diharuskan mengetahui alat kontrol yang secara tidak sengaja mengaktifkan sehingga usaha perlindungan tidak dapat dilakukan

e. Lakukan pemeriksaan terhadap tingkat kebisingan, getaran, temperatur, kelembapan, agar tidak mengganggu karyawan dalam melakukan pekerjaan.

3. Seleksi dan Penempatan Kerja

Proses untuk mencari pekerjaan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan karyawan akan berhasil menerjakan pekerjaan jika memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan kesalahan dalam memilih orang pada suatu pekerjaan akan dapat menimbulkan kecelakaan kerja yang dapat menyebabkan kerugian pada bukan hanya sepihak.

4. Pelatihan Karyawan

Pada berbagai bidang pekerjaan pengalaman kerja merupakan suatu faktor penentu keamanan kerja bagi karyawan. Karena itu pelatihan dapat mengganti pengalaman kerja. Kurangnya keterampilan karyawan kurangnya salah satu penyebab timbulnya kecelakaan kerja. Karyawan baru dalam sebuah organisasi perlu diberikan pelatihan agar dapat memahami pekerjaannya dengan baik. Demikian pula, karyawan lama perlu diberikan pelatihan untuk tujuan peningkatan pekerjaan tau perpindahan keperkerjaan lain.

5. Kualitas Supervisor

Kurangnya kualitas supervisor dapat menyebabkan timbulnya kecelakaan kerja. Para pekerja sangat mebutuhkan bimbingan dan arahan dari supervisor untuk dapat memahami pekerjaan mereka, menurut beberapa hasil penelitian dalam pabril yang memiliki program keselamatan kerja (K3) yang berhasil terdapat pengaruh yang kuat dari kualitas supervisor yang baik. Dalam hal ini, dbutuhkan pengalaman supervisor dalam mengawasi pelaksanaan kerja yang baik.

6. Ergonomerik

Berbagai jenis peralatan yang digunakan untuk memperoleh hasil kerja yang diinginkan, kesalahan dalam menggunakan peralatan dan lingkungan

lain yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Satu tindakan untuk mengatasi permasalahan itu melalui ergonomik yaitu penyesuaian mesin dan lingkungan dengan keahlian yang dimiliki pekerja. Tujuan dari tindakan ini adalah untuk mengatur kondisi kerja agar para karyawan dapat memaksimalkan konservasi energi, memperbaiki posisi tubuh, dan memungkinkan mereka untuk dapat bekerja secara aman.

2.3.5 Faktor – Faktor dari Keselamatan Kerja

1. Lingkungan pekerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang atau karyawan dalam beraktifitas bekerja. Lingkungan kerja dalam hal ini menyangkut kondisi kerja, seperti ventilasi, suhu, penerangan dan situasinya.

2. Peralatan kerja dan bahan alat kerja

merupakan suatu hal yang pokok dibutuhkan oleh perusahaan untuk memproduksi barang. Dalam memproduksi barang, alat-alat kerja sangatlah vital yang digunakan oleh para pekerja dalam melakukan kegiatan proses produksi dan di samping itu adalah bahan-bahan utama yang akan dijadikan barang.

3. Cara melakukan pekerjaan yang baik

Dalam Setiap bagian produksi memiliki cara untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda yang dimiliki oleh karyawan. Cara yang biasanya dilakukan oleh karyawan dalam melakukan semua aktivitas pekerjaan adalah dengan menggunakan peralatan yang sudah tersedia dan pelindung diri secara tepat dan mematuhi peraturan penggunaan peralatan tersebut dan memahami cara mengoperasikan mesin.

Menurut Sutrisno dan Ruswan (dikutip dari jurnal valentinus Hargiyanto) di Prinsip-prinsip yang harus dijalankan oleh perusahaan dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sebagai berikut :

1. Adanya APD (Alat Perlindungan Diri) di tempat kerja.

2. buku untuk petunjuk cara penggunaan alat dan atau isyarat bahaya.
3. peraturan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab.
4. Tempat kerja yang aman sesuai standar antara lain tempat kerja steril dari kotoran, debu, getaran mesin dan peralatan, tempat kerja aman dari arus listrik yang tinggi, lampu penerangan cukup memadai, dan sirkulasi udara seimbang, adapun aturan kerja atau aturan keprilakuan.
5. Adanya penunjang kesehatan baik jasmani maupun rohani ditempat kerja.
6. Adanya sarana dan prasarana yang lengkap ditempat kerja.
7. Adanya kesadaran upaya menjaga keselamatan dan kesehatan dalam bekerja.

2.3.6 Indikator Keselamatan dan Kesehatan kerja

Menurut Indah Prasetya (2017) indikator keselamatan dan kesehatan kerja menjelaskan bahwa indikator dalam keselamatan kerjayaitu :

1. Kondisi tempat kerja
 - a. Penyusunan mesin-mesin serta kelengkapannya
 - b. Sistem penerangan
 - c. Kondisi peralatan kerja
2. Tindak perbuatan
 - a. Penggunaan pelindungdiri
 - b. Enggunaan prosedur kerja
 - c. Kebiasaan pengamanan peralatan
 - d. Suasana kejiwaan karyawan Para karyawan yang bekerja dibawah tekanan atau yang merasa bahwa pekerjaan mereka terancam atau tidak terjamin, akan mempunyai kemungkinan mengalami kecelakaan lebih besar dari pada mereka yang tidak dalam keadaan tertekan.

Ada beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi kesehatan kerja,yaitu :

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

yaitu 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, dan bahkan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan.

c. Kondisi khemis

kondisi yang dapat dilihat dari uap gas, debu, kabut, asap, awan, cairan, dan benda padat.

d. Mental psikologi

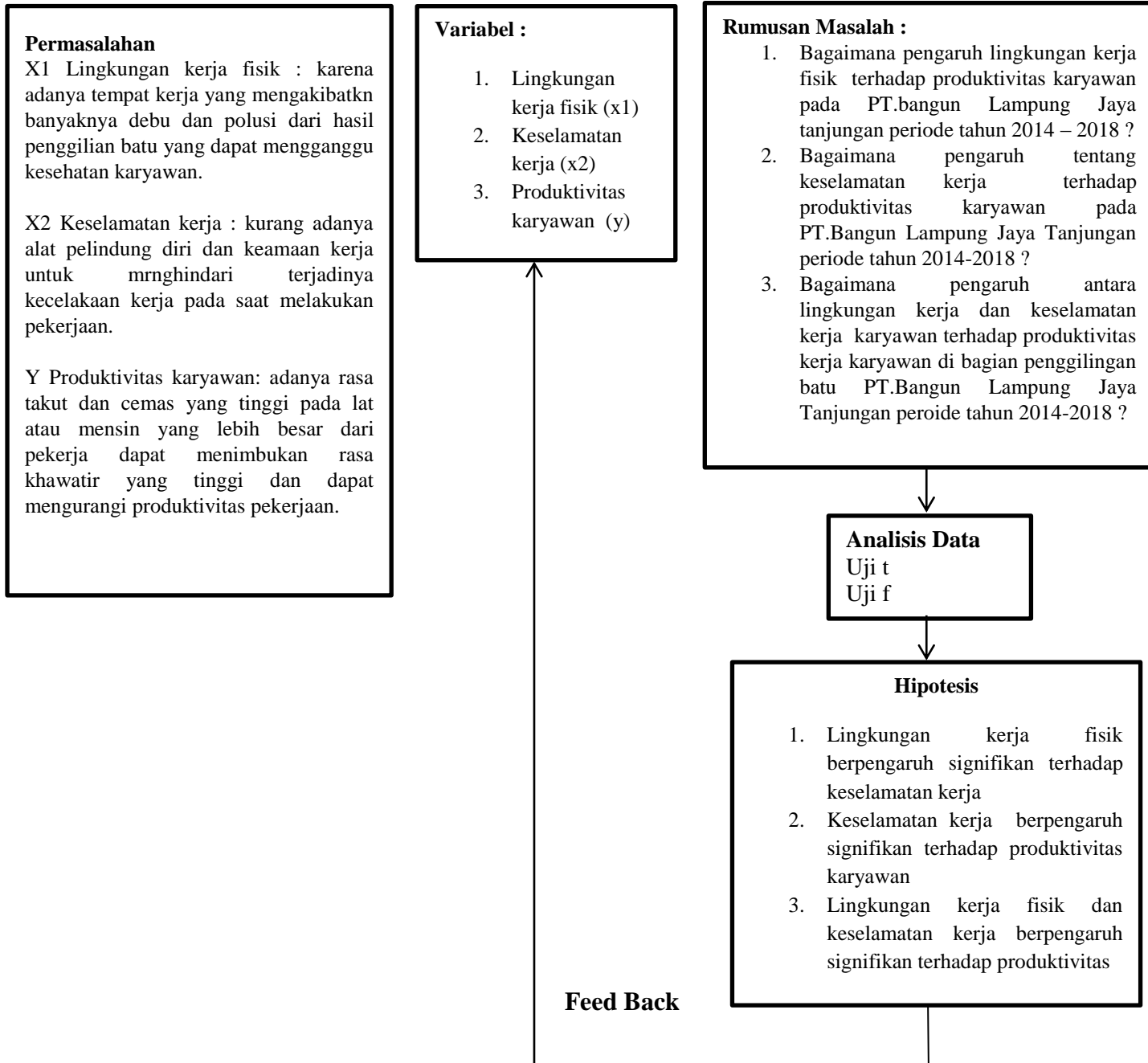
Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok/teman sekerja; hubungan kerja antara bawahan dengan atasan dan sebaliknya, suasana kerja dan lain-lain.

2.4 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nia Malinasari (2018)	Pengaruh Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT PJB UP Brantas Karangates – Kab. Malang	Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Jaminan Sosial secara simultan bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Jaminan Sosial secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan Kesehatan Kerja berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2.	Sarto Sinambela (2019)	Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt. Astra International Tbk – Tso Kapuk.	Hasil penelitian diperoleh bahwa faktor motivasi, pelatihan dan disiplin berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Astra Internasional Tbk = Tso Kapuk dengan signifikansi yang berbeda-beda. Terlihat bahwa faktor pelatihan yang lebih dominan mempengaruhi produktivitas karyawan di perusahaan tersebut daripada kedua variabel lainnya.
3.	Dinda lamini, lailatul muniroh (2018)	Hubungan motivasi dan masa kerja dengan produktivitas pekerja di home industry	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya perbedaan kinerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada pt. Lamipak primula indonesia.
4.	Meghar Tremtari Savitri (2017)	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan terhadap pt. kabilindo murni, tbk	Hasil penelitian ini adalah data berdistribusi normal dan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
5.	Rustam Supendi Hasrum	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kendari	Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : 1. karyawan yang mendapatkan pengembangan karir kategori sesuai sebanyak 13 orang dan karyawan yang mendapatkan pengembangan karir dengan kategori tidak sesuai sebanyak 23 orang. karyawan yang memiliki produktivitas kerja baik sebanyak 15 orang dan karyawan yang memiliki produktivitas kerja dengan kategori kurang sebanyak 21 orang. faktor pengembangan karir berpengaruh positif terhadap upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada kantor PT. Pos (persero) kendari.

2.5 Kerangka Berfikir

Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya maka kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Hipotesis berasal dari bahasa Yunani hypo yang berarti di bawah dan thesis yang berarti pendirian, pendapat yang ditegakkan, kepastian. Jika dimaknai secara bebas, maka hipotesis berarti pendapat yang kebenarannya masih diragukan. Untuk bisa memastikan kebenaran dari pendapat tersebut, maka suatu hipotesis harus diuji atau dibuktikan kebenarannya. Dalam dugaan sementara menjelaskan bahwa kesehatan lingkungan kerja dan Kecelakaan Kerja akan berpengaruh positif dengan produktivitas kerja dalam dugaan sementara ini juga ada hubungan yang sangat kuat.

H1 : Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Signifikan Keselamatan Kerja telah di buktikan pada peneliti terdahulu berdasarkan temuan terdahulu dapat di kemukakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki korelasi yang erat dengan produktivitas kerja karyawan. Maka dari itu perlu di uji apakah lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

H2 : keselamatan kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan

Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan temuan dari peneliti sebelumnya dapat di kemukakan bahwa Kecelakaan Kerja memiliki korelasi yang erat dengan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perlu di uji apakah keselamatan kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

H3 : Lingkungan Kerja Fisik dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan.

Lingkungan kerja Fisik dan keselamatan kerja apakah akan mempengaruhi terhadap produktivitas karyawan. Dengan melakukan pengujian untuk membuktikan apakah lingkungan kerja fisik dan Kecelakaan Kerja memiliki korelasi yang erat untuk mempengaruhi produktivitas karyawan dengan menggunakan uji hipotesis