

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Menurut Mangkunegara (2015:161) keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. 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.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) menurut Ramli (2015:62) adalah kondisi atau faktor yang mempengaruhi atau dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan pekerja atau pekerja lain (termasuk pekerja sementara dan kontraktor), pengunjung, atau setiap orang di tempat kerja. Sedangkan menurut Sucipto (2014:2) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya baik fisik, mental maupun emosi terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan, serta menyangkut berbagai unsur dan pihak.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Wilson Bangun (2014:377) menyatakan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 juga menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu upaya yang bertujuan untuk memberikan jaminan selamat dan meningkatkan derajat kesehatan para buruh dengan cara mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Dari uraian penejelasan diatas dapat diartikan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah segala daya upaya dan pemikiran yang dilakukan dalam rangka mencegah, menanggulangi dan mengurangi terjadinya kecelakaan dan dampaknya melalui langkahlangkah identifikasi, analisa dan pengendalian bahaya dengan menerapkan sistem pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan perundang-undangan tentang keselamatan dan kesehatan kerja.

2.1.1 Konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada seorangpun di dunia ini yang menginginkan terjadinya kecelakaan. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan.

Sejak diberlakukannya Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja syarat-syarat keselamatan kerja 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, kelembapan, debu, kotoran asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan.
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- j. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.

Konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Nuraini (2016:169) di dalamnya terdapat 3 unsur yaitu: adanya suatu usaha, adanya sumber bahaya dan adanya tenaga kerja/pekerja yang bekerja di dalamnya, baik secara terus menerus maupun hanya sewaktu-waktu. Kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja merupakan upaya perlindungan bagi tenaga kerja atau pekerja agar selalu dalam keadaan sehat dan selamat selama bekerja di tempat kerja. Tempat kerja merupakan ruang tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, atau sering digunakan/dimasuki oleh tenaga kerja atau pekerja.

Filosofi dasar dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah melindungi keselamatan dan kesehatan para pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Melalui upaya-upaya pengendalian semua bentuk potensi bahaya

yang ada di lingkungan tempat kerja. Bila semua potensi bahaya telah dikendalikan dan memenuhi batas standar aman, maka akan memberikan kontribusi terciptanya kondisi lingkungan kerja yang aman, sehat dan proses produksi menjadi lancar, yang pada akhirnya akan dapat menekan risiko kerugian dan berdampak terhadap peningkatan produktivitas perusahaan.

2.1.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

K3 memberikan perlindungan bagi kesehatan dan keselamatan kerja tenaga kerja, yaitu dengan cara mencegah terjadinya kecelakaan dan sakit akibat kerja. Selain itu, penerapan K3 juga akan memberikan perlindungan pada sumber-sumber produksi sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan. Menurut Nuraini (2016:171), tujuan manajemen K3 adalah:

1. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja bebas.
2. Sebagai upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan, dan peningkatan kesehatan, dan gizi tenaga kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja, pelipat ganda kegairahan serta kenikmatan kerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2015: 793), tujuan Keselamatan Kerja adalah:

1. Manfaat Lingkungan Kerja yang Aman dan Sehat Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif.

2. Kerugian Lingkungan Kerja yang Tidak Aman dan Tidak Sehat Jumlah biaya yang besar seing muncul karena ada kerugian-kerugian akibat kematian dan kecelakaan di tempat kerja dan kerugian menderita penyakit-penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2015:236), tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaikbaiknya seselektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Dari uraian diatas dapat diartikan bahwa tujuan adanya manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada intinya adalah untuk perlindungan bagi kesehatan dan keselamatan kerja tenaga kerja, serta untuk perlindungan bagi sumber-sumber produksi perusahaan.

2.1.3 Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Ramli (2015:72) suatu kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang baik disyaratkan memenuhi kriteria berikut:

1. Sesuai dengan sifat dan skala risiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) organisasi. Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah pewujudan dari visi dan misi suatu organisasi, sehingga harus disesuaikan dengan sifat dan skala organisasi. Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) tentu berbeda antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya, tergantung sifat dan skala risiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang dihadapi, serta strategi bisnis organisasi.
2. Mencakup komitmen untuk peningkatan berkelanjutan. Dalam kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) harus tersirat adanya komitmen untuk peningkatan berkelanjutan. Aspek Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) tidak statis, karena berkembang sejalan dengan teknologi, operasi dan proses produksi. Karena itu, kinerja Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) harus terus menerus ditingkatkan selama organisasi beroperasi. Komitmen untuk peningkatan berkelanjutan akan memberikan dorongan bagi semua unsur dalam organisasi untuk terus menerus meningkatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dalam organisasi.
3. Termasuk adanya komitmen untuk sekurangnya memenuhi perundangan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang berlaku dan persyaratan lainnya yang diacu organisasi. Hal ini berarti bahwa manajemen akan mendukung pemenuhan semua persyaratan dan norma Kesehatan dan Keselamatan Kerja

(K3), baik yang disyaratkan dalam perundangan maupun petunjuk praktis atau standar yang berlaku bagi aktivitasnya.

4. Didokumentasikan, diimplementasikan dan dipelihara. Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) harus didokumentasikan artinya bukan hanya dalam bentuk ungkapan lisan atau pernyataan manajemen, tetapi dibuat tertulis sehingga dapat diketahui dan dibaca oleh semua pihak berkepentingan. Disamping itu kebijakan tersebut harus diimplementasikan, bukan sekedar pajangan atau bagian dari manual Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Salah satu bentuk implementasinya adalah dengan menggunakan kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sebagai acuan dalam setiap kebijakan organisasi, pengembangan strategi bisnis dan rencana kerja organisasi. Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) juga dipelihara, artinya selalu disempurnakan sesuai dengan perkembangan, tuntutan dan kemajuan organisasi.
5. Dikomunikasikan kepada seluruh pekerja dengan maksud agar pekerja memahami maksud dan tujuan kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), kewajiban serta peran semua pihak dalam Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Komunikasi kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dapat dilakukan melalui berbagai cara atau media, misalnya ditempatkan di lokasilokasi kerja, dimasukkan dalam buku saku Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), website organisasi atau bahan pembinaan dan pelatihan.
6. Tersedia bagi pihak lain yang terkait. Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) juga harus diketahui oleh pihak lain yang terkait dengan bisnis atau aktivitas organisasi seperti konsumen, pemasok, instansi pemerintah, mitra

bisnis, pemodal, atau masyarakat sekitar. Dengan mengetahui kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) tersebut, mereka dapat mengantisipasi, mendukung atau mengapresiasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) organisasi. Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) harus dapat diakses misalnya melalui situs organisasi.

7. Ditinjau ulang secara berkala untuk memastikan bahwa masih relevan dan sesuai bagi organisasi. Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) bersifat dinamis dan harus selalu disesuaikan dengan kondisi baik internal maupun eksternal organisasi. Karena itu harus ditinjau secara berkala apakah masih relevan dengan kondisi organisasi

2.1.4 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, luka memar, keseleo, patah tulang, gangguan penglihatan dan pendengaran. Adapun indikator-indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut Suma'mur (2016:67) :

1. Pemberian pelatihan Keamanan

Memberikan pelatihan keamanan bagi karyawan dalam hal ini adalah pelatihan penggunaan peralatan kerja, adanya penyuluhan tentang pencegahan terjadinya kecelakaan serta memberikan buku petunjuk K3 pada setiap karyawan bagian produksi.

2. Pencahayaan

Adanya jendela-jendela kaca yang ada di ruangan berfungsi untuk membantu pencahayaan sehingga cahaya matahari dapat masuk ke dalam ruangan dengan baik.

3. Adanya alat pengaman

Penyediaan alat-alat pengaman di tempat kerja seperti sarung tangan, masker, penutup kepala, sepatu karet, alat pemadam kebakaran untuk pencegahan pertama terjadinya kecelakaan.

4. Peraturan di tempat kerja

Adanya larangan atau himbauan terhadap karyawan sebagai salah satu pencegahan terjadinya kecelakaan di tempat kerja misalnya larangan merokok di tempat produksi, tanda peringatan terhadap mesin-mesin yang berbahaya, tanda adanya tegangan tinggi.

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan produktifitas kerja karyawan.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antarlain sebagai berikut: Menurut Nuraini (2015:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Sedarmayanti (2015:22) berpendapat Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Sedangkan menurut Simanjuntak (2016:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa defenisi diatas dapat diartikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.2.1 Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja. Menurut Simanjuntak (2016:39-41) bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut :

1. Pelayanan Kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.

Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni :

- a) Pelayanan makan dan minum.
- b) Pelayanan kesehatan .
- c) Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara

motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan Kinerja.

2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015:21) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

a. Lingkungan kerja langsung

Lingkungan kerja langsung yaitu yang berhubungan secara langsung dengan karyawan seperti ukuran ruang kerja, meja, kursi, computer dan sebagainya.

b. Lingkungan kerja tidak langsung atau perantara

Lingkungan kerja perantara yaitu lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan misalnya sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi di lingkungan kerja seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan bawahan dengan atasan maupun sebaliknya.

Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah faham.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2015:16) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya

Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan fisik dan mental, sehingga penerangan yang baik dapat memberikan ketenangan dan kesegaran dalam

bekerja. Penerangan dalam hal ini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari

2. Penggunaan warna

Warna ruangan berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi aspek psikologis dan perasaan kepada karyawan, karena warna ruangan bisa menimbulkan semangat kerja atau sebaliknya dapat menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi karyawan sehingga semangat kerja menurun dan kinerja karyawan tersebut juga akan menurun.

3. Suhu udara

Suhu udara atau sirkulasi udara sangat mempengaruhi karyawan secara fisik di dalam bekerja, dengan suhu yang sejuk karyawan akan nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya dan sebaliknya jika suhu udara panas dan tidak ada sirkulasi udara maka karyawan akan merasa gerah dan tidak nyaman sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal.

4. Kebisingan

Bunyi suara kebisingan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, karena suara yang timbul bisa membuat pikiran karyawan tidak fokus dan terganggu . karena saat bekerja karyawan membutuhkan ketenangan dan keheningan agar pikiran lebih fokus dan optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5. Ruang gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja, juga tidak membatasi ruang gerak karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan

lancar. Tata letak fasilitas kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan juga member kemudahan kepada karyawan untuk melakukan aktivitasnya termasuk tata letak tempat sampah.

6. Keamanan kerja

Fasilitas kerja dan kondisi pekerjaan haruslah mengutamakan prosedur keamanan yang melindungi fisik maupun psikologis karyawan perusahaan harus menyediakan fasilitas keamanan untuk menanggulangi berbagai kecelakaan yang mungkin akan terjadi pada ruangan sehingga membuat karyawan merasa tenang dalam mengerjakan pekerjaannya .

2.3 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, yaitu *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or create, creative*. Perkataan itu dipergunakan di dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu. Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Menurut Siagian (2015:24) Produktivitas Kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atupun karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu.

Sedangkan menurut Hasibuan (2015:94) produktivitas adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu,bahan,tenaga) dan

sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Sehingga yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

2.3.1 Indikator Produktifitas Kerja

Produktifitas Kerja pada hakikatnya, memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi. Produktifitas Kerja mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal. Menurut Manullang (2015:66) memberi penjelasan bahwa Indikator yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

a. Keahlian

Keahlian merupakan faktor penting dan harus dimiliki oleh pengawas pelaksana maupun pemimpin.

b. Pengalaman

Faktor pengalaman sangat erat hubungannya dengan intelegensi, yaitu kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu dengan hasil yang tidak saja ditentukan oleh pengalaman tertentu tapi juga harus didukung oleh intelegensi.

c. Umur

Umumnya karyawan yang sudah berumur lanjut mempunyai tenaga fisik relative terbatas daripada karyawan yang masih muda, untuk itu lebih banyak mengenakan karyawan yang lebih muda karena fisiknya lebih kuat.

d. Keadaan fisik

Keadaan fisik erat hubungannya dengan tugas yang dihadapi. Misalnya pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik.

e. Pendidikan

Pendidikan sering dihubungkan dengan latihanlatihan yang umumnya menunjukkan kesanggupan kerja.

f. Bakat dan temperamen

Mempunyai peranan penting dalam menunjang kesuksesan kerja. Bakat dan temperamen berhubungan dengan sifat-sifat khusus dari kepribadian seseorang dan dianggap bukan dipengaruhi oleh alam sekitar.

2.3.2 Pengukuran Produktifitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh pada tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan harus melakukan pengukuran pada produktivitas kerja karyawan. Menurut Dharma (2016:476) untuk dapat mengevaluasi para karyawan secara objektif dan akurat kita harus mampu mengukur tingkat produktivitas kerja mereka. Tentang pengukuran produktivitas kerja, Dharma (2016:477) berpendapat bahwa cara pengukuran produktivitas kerja perlu mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

a. Kuantitas

Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan, pengukuran kuantitas melibatkan perhitungan dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran (*output*) yang dihasilkan.

b. Kualitas

Kualitas yaitu mutu yang dihasilkan, pengukuran kualitas (*output*) mencerminkan “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaian dari suatu pekerjaan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan, pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Produktivitas kerja sebagai suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk tertentu dari seorang tenaga kerja. Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat efektifitas dan efisiensi kerja karyawan dalam menghasilkan suatu hasil.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
Nining Wahyuni, Bambang Suyadi dan Wiwin Hartanto (2018) Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jember	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kutai Timber Indonesia	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kutai Timber Indonesia yang berjumlah 85 responden.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa “keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia”. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai R-Square sebesar 67,9%.	Perbedaan dengan penelitian saar ini yakni: 1. Jumlah sampel yang digunakan 2. tempat lokasi penelitian 3. Penelitian saat ini menggunakan dua variabel bebas 4. penelitian saat ini menggunakan analisis regresi berganda
Elphiana E.G, Yuliansyah M.	Pengaruh Keselamatan Dan	Penelitian ini menggunakan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa	Perbedaan dengan penelitian saar ini

<p>Diah2 dan M. Kosasih Zen (2017) Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya</p>	<p>Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih</p>	<p>jenis penelitian kuantitatif. Populasi di PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih adalah semua karyawan yang berjumlah 250 orang dan 72 orang responden diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampel <i>incidental</i>.</p>	<p>keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih</p>	<p>yakni: 1. Jumlah sampel dan penenruan sampel yang digunakan 2. Tempat lokasi penelitian 3. Penelitian saat ini menggunakan dua variabel bebas 4. penelitian saat ini menggunakan analisis regresi berganda</p>
<p>Amalia Mahfudhoh (2018) Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Pln (Persero) Pembangkitan Tanjung Jati B Jepara</p>	<p>Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data kuantitatif. Jenis data yang terdapat pada penelitian ini adalah data primer yang didapat melalui penyebaran kuesioner dan observasi langsung pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Tanjung Jati B Jepara. Sumber data yang diperoleh merupakan data primer dan sekunder.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.</p>	<p>Perbedaan dengan penelitian saar ini yakni: 1. Jumlah sampel dan penenruan sampel yang digunakan 2. Tempat lokasi penelitian 3. Perbedaan indikator variabel penelitian</p>

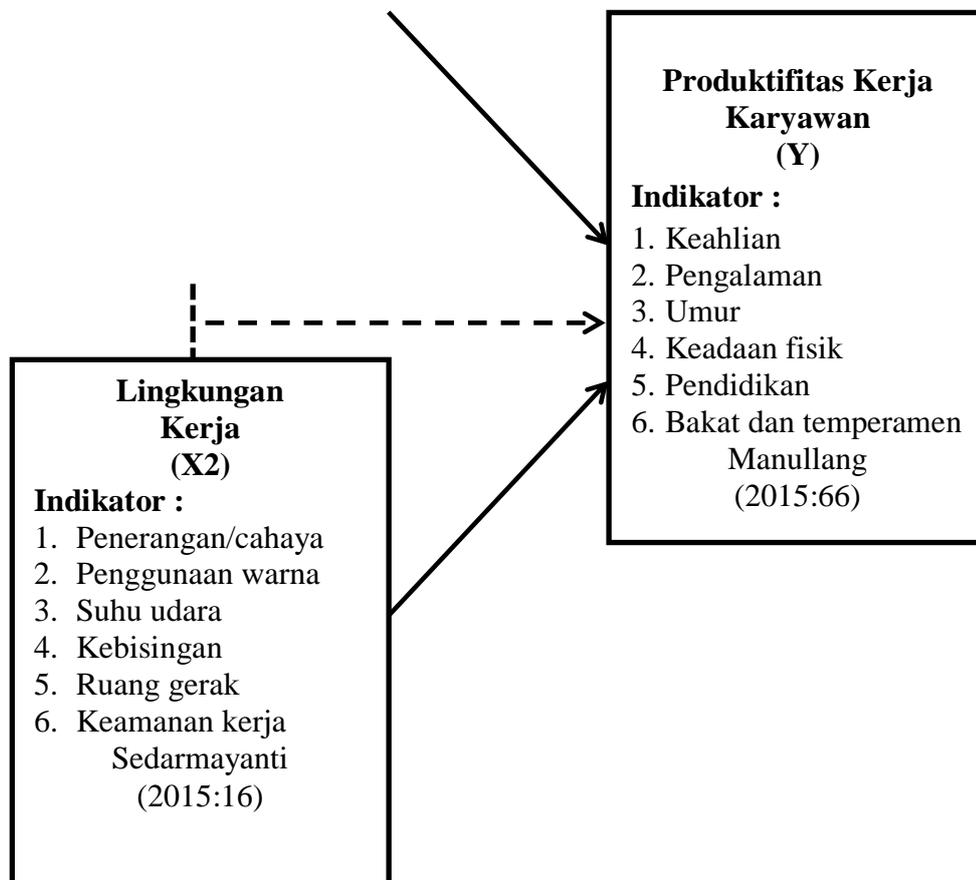
2.5 Kerangka Pikir

Judul : *Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Lingngan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Penyadap Karet) PTPN 7 Way Berulu Provinsi Lampung.*

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)

Indikator :

1. Pemberian pelatihan Keamanan
2. Pencahayaan
3. Adanya alat



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Keterangan :

- : Terdapat Pengaruh Secara Parsial Variabel Independen Terhadap Dependen
- - → : Terdapat Pengaruh Secara Simultan (Bersama-sama) Variabel Independen Terhadap Dependen

2.6 Hipotesis

Menurut pendapat Sugiyono (2015:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan. Sehingga kegunaan hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan

bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memberikan perlindungan bagi kesehatan dan keselamatan kerja tenaga kerja, yaitu dengan cara mencegah terjadinya kecelakaan dan sakit akibat kerja. Selain itu, penerapan K3 juga akan memberikan perlindungan pada sumber-sumber produksi sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja karyawan dan perusahaan

Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan produktifitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian penjelasan di atas maka hioptesis dalam penelitian ini yakni mencari pengaruh secara parsial Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) ataupun Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Y) dan mencari pengaruh secara simultan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Y) dengan uraian sebagai berikut :

Ha1 : Terdapat Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Secara Parsial Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Penyadap Karet) PTPN 7 Unit Way Berulu.

Ho1 : Tidak Terdapat Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Secara Parsial Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Penyadap

Karet) PTPN 7 Unit Way Berulu.

- Ha2 : Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Penyadap Karet) PTPN 7 Unit Way Berulu.
- Ho2 : Tidak Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Penyadap Karet) PTPN 7 Unit Way Berulu.
- Ha3 : Terdapat Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Penyadap Karet) PTPN 7 Unit Way Berulu.
- Ho3 : Tidak Terdapat Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Penyadap Karet) PTPN 7 Unit Way Berulu.