

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Karyawan**

##### **1. Pengertian Karyawan**

Kehadiran karyawan begitu pesat hingga saat ini, bila kesejahteraan karyawan kurang diprioritaskan akan mengakibatkan berkurangnya aktivitas karyawan yang akan menimbulkan fenomena dan dampak negatif terhadap kelancaran dan kelangsungan proses produksi suatu perusahaan.

Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan/tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja.

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikut sertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Beberapa pengertian karyawan menurut para ahli:

Menurut Subri (2003) karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas mereka.

Menurut Hasibuan (2007) karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Sedangkan menurut kamus besar Bahasa Indonesia karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan) dengan mendapatkan gaji (upah).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga atau perusahaan dengan balas jasa berupa uang.

## **B. Produktivitas Kerja**

### **1. Pengertian Produktivitas Kerja**

Tohardi (dalam Sutrisno, 2009) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini.

Ravianto (dalam Sutrisno, 2009) mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari pada hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Individu yang mempunyai sikap tersebut terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, serta terbuka namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan. Dalam kaitan tenaga kerja, maka produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (Sutrisno, 2009).

Anoraga (2005) menjelaskan produktivitas kerja merupakan fungsi dari kepribadian dan kemampuannya dalam bekerja. Dalam hal ini, apabila individu memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja, ditambah dengan keterampilannya dalam bekerja, maka hal ini akan menciptakan hasil kerja yang optimal.

Aigner (dalam Sutrisno, 2009) mengatakan bahwa filsafat mengenai produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang. Produktivitas merupakan sikap

mental seseorang yang selalu berpandangan optimis sehingga dapat mempengaruhi peningkatan hasil kerja yang lebih baik (sinungan dalam Armita, 2010). Sedangkan menurut Hallet (dalam Armita, 2010) produktivitas kerja adalah suatu upaya secara fisik maupun rohani untuk mengembangkan kinerja sehingga dapat memproduksi hasil perusahaan yang berkualitas dan bermutu sesuai harapan perusahaan. Penjelasan tersebut juga didukung laporan Dewan Produktivitas Nasional 1983 (dalam sedarmayati, 2001) yang menyatakan bahwa produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan : “Mutu kehidupan pekerjaan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini”.

Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Orang sebagai sumber daya manusia ditempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan (Schemeran, 2003). Lebih lanjut Harsiwi (dalam Amalia,2004) mengatakan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan suatu hasil kinerja dari seorang karyawan. Hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang dan jasa. Proses kerja dari karyawan ini merupakan kinerja dari karyawan.

Jadi dapat disimpulkan produktivitas kerja adalah sikap mental pada individu yang mempunyai pandangan bahwa kehidupan yang akan datang harus lebih baik dari hari sekarang dan mendorong seseorang untuk meningkatkan kemampuan kerjanya dan mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan-peningkatan didalam dirinya untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang berasal dari dalam diri (internal) maupun dari luar diri eksternal individu yang melakukan serangkaian kegiatan produksi.

Menurut Sukarna (1993), ada 4 faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:

1) Keselamatan dan kesehatan kerja

Segala upaya untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan saat melakukan pekerjaan dan bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja.

2) Upah kerja

Sebuah kesanggupan dari perusahaan untuk menilai karyawannya dan memposisikan diri dalam dunia industri.

3) Disiplin kerja

Kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku.

4) Pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan adalah proses pengubahan sikap dan tatalaku seseorang dalam usaha mendewasakan diri melalui pengajaran dan pelatihan, proses, cara perbuatan mendidik. Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Menurut Anoraga (2001) ada 3 faktor yang sangat diinginkan oleh para pekerja untuk meningkatkan produktivitas mereka, yaitu:

a. Pekerjaan yang menarik

Seseorang yang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan dari pada orang yang mengerjakan pekerjaan yang tidak disenangi.

b. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan

Yang dimaksud keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan berarti pemberian perlindungan tubuh, ataupun memberikan training sebelumnya untuk pekerjaan yang akan dilakukan. Dengan terpenuhinya jaminan atas pekerjaan, maka tidak adalagi perasaan was-was dan ragu-ragu dalam bekerja.

c. Lingkungan dan suasana kerja yang baik

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya.

Menurut Ravianto (1995), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Pendidikan, baik formal maupun informal akan mendorong karyawan bertindak produktif.
2. Keterampilan dalam bekerja dan memakai fasilitas kerja dengan baik.
3. Disiplin kerja yaitu sikap patuh, taat, dan sadar pada peraturan lembaga atau organisasi.
4. Sikap dan etika kerja yaitu menjadi pedoman dan pola perilaku karyawan agar bersikap produktif dan mengarahkan kemampuan.
5. Motivasi yaitu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah : keselamatan dan kesehatan kerja, upah kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pengalaman kerja, pekerjaan yang menarik, keamanan dan perlindungan dalam pekerja, lingkungan dan suasana kerja yang baik, pendidikan, keterampilan, sikap dan etika, motivasi.

### 3. Aspek-aspek Produktivitas Kerja

Menurut Lestari T, T Erlin (2005), Aspek-aspek Produktivitas Pekerja diukur dari:

1. Kemauan kerja

Kemauan kerja dapat dilihat dari kesadaran para pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dan mengikuti peraturan-peraturan yang ditetapkan.

2. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja dapat dilihat dari kemampuan pekerja menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat dilihat dari tingkat kepedulian perusahaan kepada pekerja seperti adanya tanda peringatan dan tanda bahaya yang berfungsi sehingga karyawan menjadi lebih diperhatikan yang berefek pada peningkatan motivasi kerja karyawan.

4. Kompensasi

Kompensasi dapat dilihat dari adanya balas jasa yang sesuai baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

5. Jaminan sosial

Jaminan sosial dapat memotivasi produktivitas pekerja, karena pekerja merasa lebih diperhatikan keselamatan dan kesehatannya ketika bekerja.

6. Hubungan kerja

Hubungan kerja dapat dilihat dari hubungan situasi kerja yang harmonis baik antara rekan kerja maupun atasan dan bawahan.

Sedangkan menurut Yani (2002), aspek-aspek produktivitas kerja adalah:

- a. Pegawai/tenaga kerja

Pegawai atau tenaga kerja sangat menentukan tinggi rendahnya produktivitas. Tenaga kerja yang berkualitas akan meningkatkan produktivitas dalam sebuah organisasi kerja. Kualitas pegawai dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu:

1. Motivasi

Motivasi dapat bersifat internal maupun eksternal. Motivasi internal merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk berperilaku tertentu sedangkan motivasi eksternal merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu seperti apa yang diinginkan. Namun dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai lebih ditekankan pada motivasi internal dimana masing-masing individu mendorong dirinya sendiri untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

## 2. Sikap

Secara umum sikap dibedakan menjadi dua, yaitu sikap positif dan sikap negative. Sikap seseorang akan tercermin dari prestasi kerjanya. Sikap yang positif terhadap pekerjaan ditunjukkan dengan kesediaan lebih besar untuk berusaha agar apa yang dikerjakan berhasil dan untuk bertanggungjawab terhadap apa ditugaskan kepadanya. Sementara itu sikap negative ditunjukkan dengan adanya sikap yang pasif, dimana hanya mengerjakan seperti apa yang diperintahkan, menyukai pengarahan dan apabila memungkinkan menghindari tanggung jawab.

### b. Tempat kerja

Penyebab tinggi rendahnya produktivitas yang berasal dari tempat kerja ada dua yaitu: lingkungan kerja dan manajemen.

#### 1. Lingkungan kerja

Organisasi kerja/instansi bertanggung jawab untuk mengupayakan suatu lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua yaitu: lingkungan fisik terdiri dari pencahayaan, sirkulasi udara, tersedianya fasilitas kamar mandi, toilet, sarana olah raga serta fasilitas ibadah. Lingkungan non fisik yaitu rasa perkawanan antara pegawai, hubungan komunikasi antara pegawai dengan pimpinan maupun pimpinan dengan pegawai akan mendukung peningkatan produktivitas kerja.

## 2. Manajemen

Kemampuan manajerial seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap produktivitas. Dalam hal ini pemimpin akan bertugas untuk mengarahkan kegiatan para pegawai untuk mencapai tujuan, dengan kemampuan manajemen pemimpin yang efektif tujuan instansi lebih mudah tercapai.

Produktivitas erat terkait dengan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Hasil kerja pegawai tersebut merupakan produktivitas kerja sebagai target yang didapat melalui kualitas kerjanya dengan melaksanakan tugas yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek produktivitas kerja yaitu: Kemauan kerja, kemampuan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, jaminan sosial, hubungan kerja, pegawai/tenaga kerja, dan tempat kerja.

## 4. Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (2004) metode pengukuran yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

- a. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart yang ada atau di tetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standart hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuna karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standart yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu di



ukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

Metode dalam pengukuran produktivitas menurut Sinungan (dalam Hasibuan, 2003) secara umum berarti perbandingan, yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu:

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan bahwa apakah pelaksanaan ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah mutu berkurang atau meningkat serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses dengan yang lainnya. Pengukuran ini menunjukkan pencapaian secara relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengukuran produktivitas ini mempunyai peran penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas akan juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

### **C. Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

#### **1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Abidin (2008), keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu upaya untuk menciptakan suasana bekerja yang aman, nyaman, dan tujuan akhirnya adalah mencapai produktivitas setinggi-tingginya.

Keselamatan dan kesehatan kerja menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja R.I. No. Kep. 463/MEN/1993 adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lainnya ditempat kerja/perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat, serta agar setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

Yani (dalam Mangkunegara, 2012) berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja dan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian ditempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengolahan, lantai tempat kerja, lingkungan kerja, serta metode kerja.

Serdamayanti (1999) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengawasan terhadap manusia, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pegawai tidak mengalami cedera. Hal ini bertujuan untuk menjamin keadaan, keutuhan dan kesempurnaan, baik jasmani maupun rohani manusia serta karya dan budaya yang teruju pada kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan manusia pada khususnya.

Mangkunegara (dalam Rahman, 2013) berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Boby Shiantosi (dalam Ridley, 2000) Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja adalah kesadaran karyawan dalam menggunakan berbagai fasilitas yang telah disediakan untuk melindungi diri dari ancaman dan bahaya dilingkungan kerja sehingga tercipta suasana kerja yang aman dan nyaman.

### **a. Keselamatan Kerja**

Winarsunu (2008) mengemukakan bahwa keselamatan kerja adalah tingkah laku individu dalam berinteraksi dengan lingkungan kerja yang secara khusus berhubungan dengan terbentuknya perilaku aman yang dapat meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja dan terbentuknya perilaku tidak aman dalam bekerja yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja.

Suma'mur (2001) mendefinisikan keselamatan kerja sebagai rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tenteram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Keselamatan kerja menurut Anaroga (dalam Situmeang, 1998) adalah sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Kecelakaan selain menjadi sebab hambatan-hambatan langsung, yakni kerusakan mesin dan peralatan kerja, terhentinya proses produksi beberapa saat, kerusakan pada lingkungan kerja, dan tidak efektifnya proses.

Moenier (1987) menyatakan keselamatan kerja adalah suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada didaerah atau tempat tersebut baik orang itu karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja dan suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang menjamin secara maksimal dapat menjamin keselamatan orang-orang yang berada didaerah tempat kerja baik karyawan ataupun bukan karyawan.

### **b. Kesehatan Kerja**

Menurut Swasto (2011) "kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik dan mental". Kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja. Kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2001).

Menurut Ridley (2004), kesehatan merupakan unsur penting agar kita dapat menikmati hidup yang berkualitas, baik dirumah maupun dalam pekerjaan. Kesehatan juga merupakan faktor penting menjaga keberlangsungan sebuah organisasi.

Kesehatan kerja ialah ilmu yang mempelajari hubungan antara pekerjaan dan kesehatan. Hubungan itu dapat terjadi dua arah. Arah pertama adalah bagaimana pekerjaan mempengaruhi kesehatan, sedangkan arah kedua adalah bagaimana kesehatan mempengaruhi pekerjaan. Dalam hal tersebut pertama dipelajari masalah kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dan penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan. Kedua dipelajari bagaimana pekerjaan yang sakit agar tetap dapat menjalankan pekerjaannya secara produktif (Tan Malaka, 1996).

Kesehatan kerja meliputi segala upaya untuk mencegah penyakit akibat kerja dan penyakit lainnya pada tenaga kerja. Tujuannya ialah agar tenaga kerja ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan fisik dan kondisi mentalnya sehingga setiap tenaga kerja berada dalam keadaan sehat dan sejahtera pada saat ia mulai bekerja sampai selesai masa baktinya (Syukuri Sahab, 2001).

Selanjutnya Tulus (1992), mengatakan adanya program kesehatan yang baik dan menguntungkan para karyawan secara material, Karena mereka akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan mereka mampu bekerja lebih lama dan berarti lebih produktif, dalam kesehatan kerja dapat dilakukan dengan penciptaan lingkungan kerja yang sehat. Hal ini menjaga kesehatan karyawan dari gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan dan lain-lain.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kesehatan adalah bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja sehingga tenaga kerja dapat bekerja dengan lebih nyaman.

## **2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2011), tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.
2. Setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin.
3. Semua hasil produksi di pelihara keamanannya.
4. Adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gigi pegawai.
5. Meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
6. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Menurut Yani (2012), tujuan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

1. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja lepas.
2. Sebagai upaya untuk mencegah kecelakaan dan memberantas penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, memelihara, dan meningkatkan efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, memberantas kelelahan dan melipat gandakan gairah serta kenikmatan manusia.

## **3. Aspek-aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Anaroga (2005), aspek-aspek keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang atau karyawan dalam beraktivitas bekerja. Lingkungan kerja dalam hal ini menyangkut kondisi kerja, suhu, dan penerangan.

2. Alat kerja dan bahan

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

### 3. Cara melakukan pekerjaan

Setiap bagian-bagian produksi memiliki cara melakukan pekerjaan yang berbeda-beda yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan semua aktivitas pekerjaan.

Menurut Ranupandojodan Husnan (dalam Hisan, 1998) bahwa aspek yang mempengaruhi keselamatan kerja adalah aspek teknis dan aspek manusia.

#### a. Aspek Teknis

Sikap usaha keselamatan kerja memerlukan perhatian yang seksama dari teknisnya. Berbagai peraturan pemerintah tentang aspek teknis ini mensyaratkan antara lain tempat kerja harus bersih, penerangan cukup, dan ventilasi yang cukup pula. *Human Engineering* perlu diperhatikan karena menunjuk pada proses perencanaan perlengkapan material dan tempat kerja sedemikian rupa sehingga bisa dijalankan dengan efektif oleh karyawan.

#### b. Aspek Manusia

Sebab-sebab manusia biasanya ialah *defictencies* individu, seperti sikap yang ceroboh, tidak hati-hati, tidak mampu menjalankan tugas dengan baik, mengantuk, pecandu alkohol (obat-bius) dan lain sebagainya.

Menurut Silalahi (1995) ada beberapa aspek keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

#### 1. Penerangan yang sesuai meliputi:

- a. Warna Cat, warna cat tembok dan langit-langit harus tidak membosankan atau menjengkelkan. Warna harus menyeragamkan penerangan sekitar, namun harus ada warna-warna kontras untuk mencegah kebosanan.

- b. Lampu dan alat Penerang dalam ruangan harus standar, penerangan harus memperhatikan kondisi ruangan agar jangan menimbulkan kesilauan atau pantulan dan permukaan yang berkilat dan peningkatan suhu ruangan.
2. Pengendalian Kebisingan dan Getaran, kebisingan diatas batas normal perlu disisihkan dari tempat-tempat kerja guna mencegah kemerosotan syaraf buruh, mengurangi kelelahan mental, dan meningkatkan moral kerja.
3. Pengendalian Suhu, suhu yang ekstrem seperti dingin dibawah 50 derajat farhenheit atau panas diatas 80 derajat farhenheit sangat mempengaruhi produktivitas dan kesehatan para buruh.
4. Sarana, sarana industri adalah air dan kendaraan. Sistem air indutri harus mencakup sumber air bersih untuk minum, sumber air bisa untuk alat-alat pendingin, toilet dan kebersihan serta kendaraan juga digunakan untuk antar jemput karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek keselamatan dan kesehatan kerja adalah menyangkut aspek teknis, manusia, penerangan yang sesuai, pengendalian kebisingan dan getaran, pengendalian suhu, sarana.

#### **4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Para ahli berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi K3, orientasinya adalah factor penyebab timbulnya kecelakaan dan penyakit dalam perusahaan.

##### **a. Faktor-faktor Penyebab Kecelakaan Kerja**

Penyebab kecelakaan kerja sering sangat kompleks dan umumnya berkaitan satu dengan lainnya. Dessler (dalam Ginting, 1998) menyatakan terdapat 3 faktor penyebab timbulnya kecelakaan dalam perusahaan menurut ahli keselamatan kerja adalah:

1. Kemungkinan terjadinya (seperti berjalan disamping jendela kaca tepat pada saat seseorang melempar bola pada jendela itu) merupakan hal yang diluar kontrol manusia.
2. Kondisi yang tidak aman

- Peralatan yang tidak diamankan dengan baik
  - Peralatan yang rusak atau disekitar mesin
  - Pengaturan atau prosedur yang berbahaya dalam atas atau disekitar mesin-  
mesin atau peralatan
  - Gudang yang tidak aman, terlalu sesak
  - Penerangan yang tidak baik, menyilau, gelap
  - Ventilasi yang tidak baik, sumber udara kotor
3. Tindakan yang tidak aman (seperti tidak menggunakan kaca pelindung) sering, berasal dari karyawan sendiri.

Kemudian Shite (dalam Ginting, 1998) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor penyebab timbulnyakecelakaan kerja adalah :

- Kecelakaan timbul karena adanya sebab musebabnya yaitu kerja (perbuatan) dan keadaan/kondisi yang tidak aman dari:
  - a. Mesin, peralatan, perawat, bahan dan lain-lain
  - b. Lingkungan
  - c. Proses
  - d. Sifat kerja
  - e. Cara kerja
- Kerja (perhatian) dan keadaan yang tidak aman itu ditimbulkan oleh kesalahan manusia yang bersangkutan atau dalam hal tenaga kerja seperti:
  - a. Kurang pengetahuan dan keterampilan
  - b. Cacat tubuh yang tidak kentara
  - c. Kelelahan dan kelesuhan
  - d. Sikap dan tingkah laku yang tidak sempurna
- Kesalahan tenaga kerja atau manusia disebabkan berbagai faktor antara lain lingkungannya, kondisi sosial ekonominya, tingkat pengetahuan dan keterampilannya serta adat kebiasaannya.



Menurut Heinric (dalam Anaroga, 1992) ada dua faktor penyebab kecelakaan yaitu:

- a. Asal-usul seseorang dan lingkungan sosialnya, sehingga mengakibatkan seseorang cenderung bekerja ceroboh karena tidak berhati-hati dan menjurus kearah kemungkinan terjadinya dalam bekerja.
- b. Faktor luar seperti lingkungan dan peralatan mekanik

Selanjutnya Brid dan Peterseo (dalam Anoraga, 1992) menyebutkan sebab utama kecelakaan, adalah ketimpangan sistem manajemen. Oleh karenanya perbaikan harus ditujukan kearah perubahan sistem manajemen yang diwujudkan dalam bentuk keterpaduan semua kegiatan produksi dan penerapan keselamatan kerja.

#### **b. Faktor-faktor Kesehatan Kerja**

Masalah kesehatan yang bahkan lebih berat lagi dapat berkembang dari pada keadaan yang mempunyai pengaruh lambat tetapi merusak terhadap kesejahteraan karyawan.

Dessler (dalam Ginting, 1998) menyatakan bahwa para manejer dewasa ini menghadapi masalah yang kompleks dan yang dirisaukan adalah masalah alkoholisme, kecanduan obat, sakit emosional yang dihadapi para karyawan keseluruhan tampak semakin tinggi.

Begitu juga dengan Silalahi (1995) ia menyatakan bahwa terdapat dua penyakit yang diderita tenaga kerja yaitu:

##### **1. Penyakit Umum**

Penyakit umum adalah penyakit yang mungkin diderita oleh setiap orang, baik yang bekerja, masih sekolah atau pengangguran.

##### **2. Penyakit Akibat Kerja**

Adapun faktor-faktor penyebab penyakit tersebut adalah

- a. Golongan Fisik misalnya bunyi dan getaran yang bisa menyebabkan ketulian atau pekak.

- b. Golongan Kimia misalnya debu dan serbuk yang menyebabkan penyakit pada saluran pernafasan.
- c. Golongan Biologis misalnya penyakit Anthrax (semacam infeksi) dari hewan atau Bruella pada karyawan penyakit kulit.
- d. Golongan Fisiologis misalnya sikap kerja yang menyebabkan kelelahan dan kelainan fisik.
- e. Golongan Psikologis misalnya hubungan kerja yang terlalu menekan atau sangat menuntut.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi K3 orientasinya adalah faktor penyebab timbulnya kecelakaan, dan penyakit dalam perusahaan adalah faktor-faktor penyebab kecelakaan kerja dan faktor-faktor kesehatan kerja. Faktor-faktor penyebab kecelakaan kerja adalah kemungkinan terjadinya kecelakaan, kondisi yang tidak aman dan tindakan yang tidak aman. Sedangkan faktor-faktor kesehatan kerja terdapat dua penyakit yang diderita tenaga kerja adalah penyakit umum dan penyakit akibat kerja.

#### **D. Hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja**

Ravianto (Sutrisno, 2009), mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Peningkatan-peningkatan tersebut dapat dilihat dari hasil kerja seorang karyawan yang dinamakan produktivitas.

Menurut Sukarno (1993), salah satu faktor meningkatnya produktivitas adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Menurut Abidin (2008), keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu upaya untuk menciptakan suasana bekerja yang aman, nyaman, dan tujuan akhirnya adalah mencapai produktivitas setinggi-tingginya. Bobby Shiantosi (dalam Ridley, 2000) Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu kondisi

dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut.

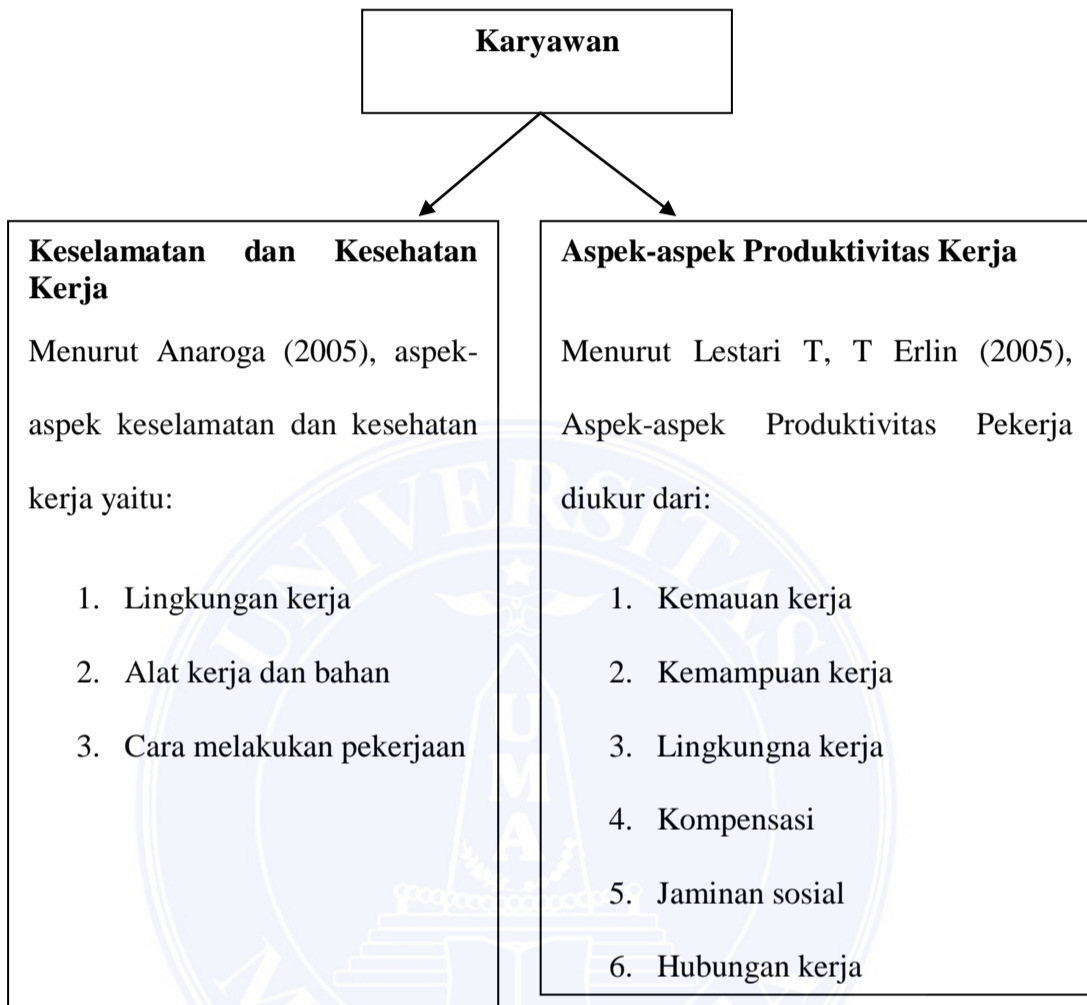
Karyawan yang berpikir positif terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan pekerjaannya dalam bentuk usaha-usaha penyelesaian pekerjaan dan bekerja lebih ekstra dari tugas-tugas pekerjaan yang sudah diberikan oleh perusahaan, mereka akan lebih termotivasi dan lebih bersemangat untuk menyelesaikan tugas mereka dengan lebih baik. Untuk mendapatkan produktivitas yang baik karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh. Usaha-usaha penyelesaian pekerjaan tersebut dapat dilihat dari laporan pekerjaan yang karyawan kerjakan dan hasil akhir pekerjaan tersebut dapat dilihat dari keseluruhan hasil kerja karyawan yang diberikan. Dari keseluruhan hasil tersebut perusahaan dapat menilai seseorang produktivitasnya tinggi atau rendah. Sebaliknya seorang karyawan yang berpikir negatif terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, maka motivasinya dalam melaksanakan tugas-tugas akan lebih rendah, karena tidak merasakan kenyamanan bekerja sehingga membuat produktivitas kerjanya rendah.

Menurut Flippo (1994) bahwa karyawan yang berpikir positif terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan cenderung mempunyai motivasi kerja yang tinggi sehingga produktivitas kerjanya juga tinggi untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Hal ini juga didukung oleh pendapat dari Hasibuan (1990) bahwa karyawan yang berpikir positif terhadap keselamatan dan kesehatan kerja akan cenderung mempunyai harapan untuk tidak terjadi kecelakaan sehingga meningkatkan semangat kerjanya dalam menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa dengan berpikir positif terhadap keselamatan dan kesehatan kerja maka akan menimbulkan motivasi, disiplin, dan semangat kerja yang tinggi sehingga produktivitas dalam bekerjanya tinggi. Sebaliknya, jika berpikir negatif terhadap keselamatan dan kesehatan kerja maka karyawan kurang terdorong untuk menunjukkan hasil kerja yang maksimal,

kurang disiplin, dan tidak memiliki semangat dalam bekerja sehingga produktivitasnya akan rendah.

### E. Kerangka Konseptual



### F. Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: ada hubungan yang positif antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja. Dengan asumsi semakin tinggi keselamatan dan kesehatan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja, atau sebaliknya semakin rendah keselamatan dan kesehatan kerja maka semakin rendah produktivitas kerja.