

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Landasan Teoritis

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivita kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2005, hal.127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa:

- 1) Tanah
- 2) Bahan baku dan bahan pembantu
- 3) Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
- 4) Tenaga kerja

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003; hal.84).

Muchdarsyah Sinungan (2005, hal.64) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yg tinggi:

- 1) Kelompok pertama
 - a) Tingkat pendidikan dan keahlian
 - b) Jenis teknologi dan hasil produksi
 - c) Kondisi kerja
 - d) Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
- 2) Kelompok kedua
 - a) Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
 - b) Keaneka ragam tugas
 - c) Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
 - d) Kepuasan kerja

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain daripada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu di tempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) (Kusnendi, 2003, hal.84).

Dari berbagai pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

2. Faktor-faktor Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun faktor-faktor yang

berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Hariandja (2007, hal. 97) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aspek yang penting dalam usaha meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas kerja karyawan sedangkan menurut Anoraga (1998, hal.56) berpendapat bahwa tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keselamatan dan kesehatan kerja, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja yang baik, promosi dan pengembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan organisasi/perusahaan, merasa terlibat dengan kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan/kepala perusahaan pada diri karyawan dan disiplin kerja yang keras.

Dan menurut Wexley dan Yukl (2005, hal.52) berpendapat bahwa secara umum ada empat faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

- a. Faktor psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi kondisi psikis karyawan misalnya: kestabilan dan kematangan emosi, kemampuan memecahkan masalah, konsep diri, kemampuan bertahan terhadap berbagai macam stress.
- b. Faktor sosial, berhubungan dengan interaksi sosial baik karyawan yang berbeda jenis kerjanya, serta hubungan dengan anggota keluarga.
- c. Faktor fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, pertukaran udara, adanya keselamatan kerja karyawan, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- d. Faktor financial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, keterampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan

iklim kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat kerja dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

3. Manfaat Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005, hal.126) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian, misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
- 7) Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
- 8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

4. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (2004, hal.612) indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

- 1) Kuantitas kerja

Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada satu ditetapkan oleh perusahaan, seperti tingkat pencapaian jumlah barang yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang telah sesuai dengan harapan perusahaan.

2) Kualitas kerja

Adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti para tenaga kerja dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan perusahaan, teliti dalam bekerja, dan para tenaga kerja dapat bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat.

3) Ketetapan waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output, seperti para tenaga kerja yang lembur agar pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu, pekerjaan yang mereka kerjakan terselesaikan dengan tepat waktu, dan pekerjaan para tenaga kerja yang dikerjakan sudah maksimal.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2010, hal.211-212) indikator produktivitas kerja meliputi :

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat 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

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

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan 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.

Dari beberapa pendapat ahli di atas indikator produktivitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator produktivitas kerja menurut Simamora (2004, hal.612) adalah:

1) Kuantitas kerja

Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada aatu ditetapkan oleh perusahaan, seperti tingkat pencapaian jumlah barang yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang telah sesuai dengan harapan perusahaan.

2) Kualitas kerja

Adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti para tenaga kerja dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan perusahaan, teliti dalam bekerja, dan para tenaga kerja dapat bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat.

3) Ketetapan waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output, seperti para tenaga kerja yang lembur agar pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu, pekerjaan yang mereka kerjakan terselesaikan dengan tepat waktu, dan pekerjaan para tenaga kerja yang dikerjakan sudah maksimal.

5. Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan merupakan suatu faktor yang penting dalam terlaksananya kegiatan perusahaan. Setiap karyawan akan bekerja secara maksimal apabila terdapat jaminan terhadap keselamatan kerja karyawan.

Menurut Rivai (2005, hal.413) “keselamatan kerja (*safety*) adalah suatu perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan”. Mangkunegara (2011, hal.161), “keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja”.

Swasto (2011, hal.107) “keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan”.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah suatu bentuk perlindungan yang berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan kerja maupun lingkungan kerja serta tindakan pekerja sendiri.

6. Faktor-faktor Keselamatan Kerja

Swasto (2011, hal.108) juga mengemukakan ada faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja, sehingga berakibat terhadap kecelakaan kerja.

Menurut Mangkunegara (2011, hal.163) beberapa faktor yang memungkinkan terjadinya kecelakaan yaitu:

- 1) Keadaan Tempat Lingkungan Kerja
 - a) penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
 - b) ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 - c) pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
- 2) Pengaturan Udara
 - a) pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
 - b) suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
- 4) Pengaturan Penerangan
 - a) pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
 - b) ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.
- 5) Pemakaian Peralatan Kerja
 - a) pengamanan peralatan kerja yang sudah using atau rusak.
 - b) penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik

7. Fungsi Keselamatan Kerja

Fungsi dari keselamatan kerja yaitu:

- 1) Antisipasi, identifikasi dan evaluasi kondisi dan praktek berbahaya.
- 2) Buat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur dan program.
- 3) Terapkan, dokumentasikan dan informasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.
- 4) Ukur, periksa kembali ke efektifitas pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.

8. Tujuan Keselamatan Kerja

Adanya tujuan keselamatan kerja yaitu mengisyaratkan bahwa kegiatan keselamatan kerja dengan usaha mengenal dan merumuskan kegiatan pelaksanaan yang didukung dengan pengawasan agar didapat hasil yang memuaskan.

Secara umum tujuan keselamatan kerja yaitu:

- 1) Menciptakan sistem kerja yang aman mulai dari input, proses dan output.
- 2) Mencegah terjadinya kerugian (*loss*) baik moril ataupun materil akibat terjadinya kecelakaan.
- 3) Melakukan pengendalian terhadap resiko yang ada di tempat kerja.

9. Peraturan Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pentingnya suatu hal dalam perusahaan terutama dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya. Oleh karena itu betapa pentingnya peraturan atau undang-undang mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Undang-undang yang mengatur tentang keselamatan dan kesehatan kerja diantaranya yaitu :

Undang-undang nomor 1 tahun 1970 dalam pasal 3 ayat 1 yaitu: a) Mencegah dan mengurangi kecelakaan, b) Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan, c) Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya, d) Memberi pertolongan pada kecelakaan, e) Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja, f) Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembapan, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar, radiasi, suara dan getaran, g) Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan, h) Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai, i) Menyelenggarakan suhu dan lembap udara yang baik, j) Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup, k) Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban, l) Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya, m) Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang, n) Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan, o) Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpangan barang, p) Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya, q) Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Selain UU di atas terdapat UU lain yaitu UU RI No.23 Thn 1992 tentang kesehatan diantaranya pasal 23 yaitu :

- 1) Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.
- 2) Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan akibat kerja dan syarat kesehatan kerja.
- 3) Setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja.
- 4) Ketentuan mengenai kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam Ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan dengan peraturan pemerintah.

Dengan Adanya peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah diatas diharapkan para karyawan merasa aman dalam melakukan pekerjaannya karena adanya jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Perusahaan harus memperhatikan hal tersebut sebagai persyaratan mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

10. Usaha – Usaha dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dalam situasi kerja perlu diadakan berbagai kegiatan terutama yang dapat membantu memelihara ketenangan, keyakinan, dan sikap pegawai. Program keselamatan dan kesehatan kerja akan membantu memelihara kondisi fisik para pegawai di tempat kerja.

Oleh karena itu perusahaan harus melakukan berbagai cara untuk dapat mewujudkan terlaksananya keselamatan dan kesehatan di tempat kerja.

Menurut Abdurrahmat Fathoni (2006, hal.105) faktor-faktor yang mendukung terwujudnya keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

- 1) Mempunyai sistem pelaporan yang efektif dan menyeluruh tentang kecelakaan yang menyebabkan kerusakan atau cedera pada tenaga kerja.
- 2) Adanya pencatatan dan statistik terjadi kecelakaan, keselamatan, pengawasan, dan penelitian kerja.
- 3) Teknik-teknik yang dapat memastikan bahwa perlengkapan keselamatan kerja dipelihara dan dipakai.
- 4) Tersedianya sarana yang sesuai dengan program kerja untuk dapat mendorong para pimpinan unit kerja atau pengawasan dan petugas yang diberikan kewenangan untuk memperhatikan masalah-masalah yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja dalam organisasi.
- 5) Adanya faktor yang dapat memberikan motivasi kerja kepada para karyawan.

Selain hal di atas menurut Marihot Tua Efendi (2005, hal.312) ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu:

- 1) Memelihara tempat kerja yang aman dan sehat bagi pekerja.
- 2) Mematuhi semua standard dan syarat kerja.
- 3) Mencatat semua peristiwa kecelakaan yang terjadi yang berkaitan dengan keselamatan.

Dengan usaha-usaha yang dilakukan di atas dapat melindungi para karyawan dalam melakukan pekerjaannya tanpa mengalami suatu kecelakaan kerja. Juga

dengan dilakukan hal di atas diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

11. Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2000, hal.107) indikator keselamatan kerja adalah:

1) Keadaan tempat lingkungan kerja yang meliputi :

a) Penyusunan & penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya

Merupakan tempat yang disediakan untuk menyusun dan menyimpan barang-barang yang berbahaya yang dapat berpengaruh bagi keselamatan kerja karyawan.

b) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak

Merupakan tempat berlangsungnya proses pekerjaan yang membuat para karyawan tidak merasa leluasa dan nyaman ketika bekerja, seperti ruang kerja yang sempit dan banyaknya mesin dan peralatan kerja di ruangan tersebut.

2) Pemakaian peralatan kerja yang meliputi :

a) Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak

Adalah suatu alat pelindung diri bagi karyawan yang sudah tidak layak dipakai dan diperlukan adanya penggantian alat pelindung yang baru bagi karyawan sehingga tidak terjadi kecelakaan kerja pada karyawan, seperti helm, sepatu boots, masker atau sarung tangan yang sudah lama (usang) yang perlu diganti bagi para tenaga kerja.

b) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik, pengaturan penerangan

Yaitu setiap perusahaan harus memperhatikan bagaimana karyawan dalam menggunakan mesin, alat elektronik dengan pengaman yang baik dan benar, serta pengaturan penerangan yang cukup bagi karyawan, seperti adanya pengawasan bagi tenaga kerja yang selalu mengawasi mereka dalam penggunaan mesin, alat elektronik sehingga tidak terjadinya kecelakaan, dan cahaya listrik yang tidak terlalu terang pada saat siang hari sehingga penerangan di tempat kerja tidak begitu silau.

Sedangkan menurut Moenir (2006, hal.203) indicator keselamatan kerja adalah:

a. Lingkungan kerja secara fisik

Secara fisik upaya-upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah :

- 1) Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda, batas, dan peringatan yang cukup.

Yaitu diberikan tanda, batas ataupun peringatan yang cukup bagi benda atau barang yang berpotensi bahaya.

- 2) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan.

Yaitu sediakannya berbagai perlengkapan yang berguna sebagai alat agar tidak terjadinya kecelakaan kerja. Misalnya : alat pencegahan kebakaran, pintu darurat, alat P3K, tabung oksigen, ambulance dan sebagainya.

b. Lingkungan sosial psikologis

Sedangkan jaminan kecelakaan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas karyawan atau pekerja yang meliputi :

- 1) Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali.

Masalah – masalah seperti itulah yang sering menjadi sebab utama kegagalan karyawan termasuk para eksekutif dalam pekerjaan yang disebabkan oleh kekurangan keahlian.

- 2) Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para karyawan yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang dialami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan pegawai dalam bekerja dan menimbulkan ketenangan akan dapat ditingkatkan karenanya.

Dari beberapa pendapat ahli di atas indikator keselamatan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator keselamatan kerja menurut Mangkunegara (2000, hal.107) adalah:

- 1) Keadaan tempat lingkungan kerja yang meliputi :
 - a) Penyusunan & penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya

Merupakan tempat yang disediakan untuk menyusun dan menyimpan barang-barang yang berbahaya yang dapat berpengaruh bagi keselamatan kerja karyawan.

b) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak

Merupakan tempat berlangsungnya proses pekerjaan yang membuat para karyawan tidak merasa leluasa dan nyaman ketika bekerja, seperti ruang kerja yang sempit dan banyaknya mesin dan peralatan kerja di ruangan tersebut.

2) Pemakaian peralatan kerja yang meliputi :

a) Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak

Adalah suatu alat pelindung diri bagi karyawan yang sudah tidak layak dipakai dan diperlukan adanya penggantian alat pelindung yang baru bagi karyawan sehingga tidak terjadi kecelakaan kerja pada karyawan, seperti helm, sepatu boots, masker atau sarung tangan yang sudah lama (usang) yang perlu diganti bagi para tenaga kerja.

b) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik, pengaturan penerangan

Yaitu setiap perusahaan harus memperhatikan bagaimana karyawan dalam menggunakan mesin, alat elektronik dengan pengaman yang baik dan benar, serta pengaturan penerangan yang cukup bagi karyawan agar mereka dapat menjaga kapasitas kerja dan efisiensi kerja, seperti adanya pengawasan bagi tenaga kerja yang selalu mengawasi mereka dalam penggunaan mesin, alat elektronik sehingga tidak terjadinya kecelakaan, dan cahaya listrik yang tidak terlalu terang pada saat siang hari sehingga penerangan di tempat kerja tidak begitu silau.

12. Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

Menurut Moenir (2006, hal.207) yang dimaksud dengan kesehatan kerja adalah suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan. Swasto (2001, hal.110) “kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik dan mental”. Kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja.

Mathis dan Jackson (2006, hal.245) menyebutkan bahwa “kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal umumnya”. Menurut Mangkunegara (2011, hal.161) “program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik”.

Dari beberapa pengertian kesehatan kerja di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kesehatan kerja adalah kondisi di mana para karyawan

terbebas dari berbagai penyakit fisik dan emosional yang disebabkan oleh pekerjaan yang dilakukannya.

13. Faktor-faktor Kesehatan Kerja

Swasto (2011, hal.110) juga mengemukakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja antara lain:

- 1) Kondisi lingkungan tempat kerja
 - a) Kondisi fisik
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 dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan.
 - c) Kondisi khemis
Kondisi yang dapat dilihat dari uap gas, debu, kabut asap, awan, cairan dan benda padat.
- 2) Mental psikologis
Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok/teman sekerja, hubungan kerja antara bawahan dengan atasan dan sebaliknya, suasana kerja dan lain-lain.

14. Fungsi Kesehatan Kerja

Secara umum kesehatan berfungsi untuk kualitas atau produktivitas kerja dari tubuh suatu individu yang berarti juga bahwa kesehatan tersebut menjadi faktor utama penunjang kualitas SDM seseorang.

Kesehatan dapat dikatakan sebagai hal yang paling berharga dalam hidup kita. Hal ini dikarenakan fakta yang membuktikan bahwa tanpa kesehatan kita tidak akan menikmati hidup sehingga apa yang telah kita peroleh dalam hidup ini akan sia-sia saja karena kita tidak dapat sepenuhnya menikmati semua itu. Maka dari itu, perlu untuk menjaga kesehatan agar tetap pada kondisi yang prima sehingga kita dapat melakukan kegiatan kita sehari-hari dengan lebih optimal. Dengan berbekal

kesehatan yang prima, kita akan dapat melakukan segala aktivitas sehari-hari dengan lebih menyenangkan, baik itu bekerja, belajar maupun bersenang-senang.

15. Tujuan Kesehatan Kerja

Secara umum kesehatan kerja bertujuan agar aktivitas kerja dapat tetap berlangsung dengan baik. Sedangkan secara spesifik kesehatan bertujuan:

- 1) pekerjaan tetap berjalan sesuai dengan pembagian kerja (*job description*).
- 2) karyawan merasa nyaman bekerja.
- 3) planning kerja yang telah disusun berjalan sebagaimana mestinya.
- 4) mengurangi resiko kesalahan dan kecelakaan.
- 5) tujuan akan perusahaan secara relative akan suksse tercapai.
- 6) mengurangi pengeluaran perusahaan dalam hal ini biaya kesehatan.

Menurut Mangkunegara (2011, hal.162) tujuan kesehatan dan keselamatan kerja yaitu:

- 1) agar setiap karyawan mendapat jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, baik secara fisik, sosial dan psikologis.
- 2) agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
- 3) agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- 4) agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan.
- 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.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tujuan kesehatan kerja adalah menjaga dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.

16. Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Manullang (2000, hal.87), indikator kesehatan kerja yang meliputi:

1) Lingkungan kerja secara medis

Dalam hal ini lingkungan secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut:

1) Kebersihan lingkungan kerja.

Adalah kebersihan tempat bekerja yang perlu dijaga kebersihan lingkungan dan kebersihan para karyawannya agar kondisi fisik mereka tetap sehat sehingga tidak mudah terserang berbagai penyakit di tempat kerja tersebut, seperti tidak adanya sampah yang berserakan di tempat kerja, tempat kerja selalu dibersihkan agar tempat kerja bersih dan membuat para tenaga kerja merasa nyaman dalam bekerja.

2) Suhu Udara dan Ventilasi di tempat kerja

Suhu udara di suatu ruang kerja yang dapat menjaga suhu tubuh karyawan merasa nyaman dan adanya ventilasi agar ada pergerakan udara yang masuk dan keluar sehingga tidak membuat ruang kerja terasa sesak, seperti para tenaga kerja merasakan suhu udara yang segar dan tidak membuat mereka merasa panas sehingga tidak membuat para tenaga kerja mengeluarkan banyak keringat.

3) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri

Adalah proses pengolahan yang dilakukan di perusahaan dalam pembuangan sampah atau limbah yang dihasilkan dari proses produksi dan tidak digunakan yang dilakukan secara benar dalam pembuangannya sehingga

lingkungan masyarakat sekitar tidak terganggu, seperti disediakan tempat pembuangan sampah atau limbah perusahaan dan dibuang ke tempat pembuangan yang telah disediakan perusahaan.

2) Sarana kesehatan tenaga kerja

Adalah upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya, seperti adanya penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi yang bersih sehingga dapat meningkatkan kesehatan para tenaga kerja.

3) Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja

Yaitu perusahaan yang menyediakan pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja ketika terjadi kecelakaan kerja dan dapat langsung ditangani, seperti menyediakan fasilitas P3K yang lengkap, adanya klinik, dan disediakannya perawat atau pelatih P3K yang terlatih sehingga dapat langsung ditangani ketika terjadinya kecelakaan kerja.

Sedangkan menurut Gary Dessler (1997, hal.346) indikator kesehatan kerja terdiri dari :

1) Keadaan dan kondisi karyawan

Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mengandung aktivitas dalam bekerja.

2) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mengandung aktivitas karyawan dalam bekerja.

3) Perlindungan karyawan

Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

Menurut beberapa para ahli di atas indikator kesehatan kerja yang digunakan

dalam penelitian ini adalah indikator menurut Manullang (2000, hal.87), indikator

kesehatan kerjayang meliputi:

1) Lingkungan kerja secara medis

Dalam hal ini lingkungan secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut:

a) Kebersihan lingkungan kerja.

Adalah kebersihan tempat bekerja yang perlu dijaga kebersihan lingkungan dan kebersihan para karyawannya agar kondisi fisik mereka tetap sehat sehingga tidak mudah terserang berbagai penyakit di tempat kerja tersebut, seperti tidak adanya sampah yang berserakan di tempat kerja, tempat kerja selalu dibersihkan agar tempat kerja bersih dan membuat para tenaga kerja merasa nyaman dalam bekerja.

b) Suhu Udara dan Ventilasi di tempat kerja

Suhu udara di suatu ruang kerja yang dapat menjaga suhu tubuh karyawan merasa nyaman dan adanya ventilasi agar ada pergerakan udara yang masuk dan keluar sehingga tidak membuat ruang kerja terasa sesak, seperti para tenaga kerja merasakan suhu udara yang segar dan tidak membuat mereka merasa panas sehingga tidak membuat para tenaga kerja mengeluarkan banyak keringat.

c) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri

Adalah proses pengolahan yang dilakukan di perusahaan dalam pembuangan sampah atau limbah yang dihasilkan dari proses produksi dan tidak digunakan yang dilakukan secara benar dalam pembuangannya sehingga lingkungan masyarakat sekitar tidak terganggu, seperti disediakan

tempat pembuangan sampah atau limbah perusahaan dan dibuang ke tempat pembuangan yang telah disediakan perusahaan.

2) Sarana kesehatan tenaga kerja

Adalah upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya, seperti adanya penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi yang bersih sehingga dapat meningkatkan kesehatan para tenaga kerja.

3) Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja

Yaitu perusahaan yang menyediakan pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja ketika terjadi kecelakaan kerja dan dapat langsung ditangani, seperti menyediakan fasilitas P3K yang lengkap, adanya klinik, dan disediakannya perawat atau pelatih P3K yang terlatih sehingga dapat langsung ditangani ketika terjadinya kecelakaan kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian mengenai Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian tersebut antara lain:

Pada tahun 2008 penelitian yang dilakukan oleh M. Fauzi Syafi'i dengan judul "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PG. Rajawali I unit PG. Kribet Baru Burulawang Malang diketahui bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara individual hal ini terbukti dengan hasil perhitungan SPSS yang menyatakan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh secara individual terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai t hitung untuk keselamatan kerja (X_1) $2,839 > t$ tabel $1,980$ berarti keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan

signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, nilai t hitung untuk kesehatan kerja (X_2) $4,766 > t$ tabel $1,980$ berarti kesehatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja juga berpengaruh secara bersama-sama, hal ini terbukti dengan hasil perhitungan SPSS yang menyatakan nilai F hitung $25,690 > F$ tabel $3,09$ berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

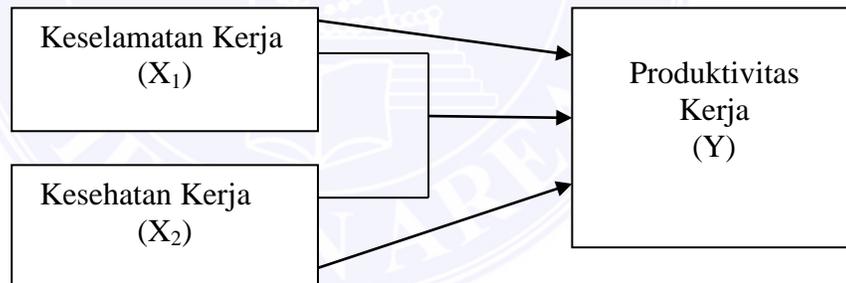
Pada tahun 2006 penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Ratna Sulistyarini dengan judul “Pengaruh Program Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Sahabat Di Klaten diketahui bahwa variabel program keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh secara individual dan bersama-sama terhadap variabel dependen. Hal ini terbukti dengan hasil perhitungan SPSS yang menyatakan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh secara individual terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai t hitung untuk keselamatan kerja (X_1) $2,102 > t$ tabel $2,048$ berarti keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, nilai t hitung untuk kesehatan kerja (X_2) $2,494 > t$ tabel $2,048$ berarti kesehatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja juga berpengaruh secara bersama-sama, hal ini terbukti dengan hasil perhitungan SPSS yang menyatakan nilai F hitung $7,485$ yaitu lebih besar dari nilai F tabel $4,17$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan dari program Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y).

C. Kerangka Konseptual

Karyawan merupakan faktor produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa mereka maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Agar tercapainya tujuan perusahaan maka karyawan harus memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan produktivitas kerja (Hariandja, 2007: 97).

Menurut Rivai (2005, hal.413) “keselamatan kerja (*safety*) adalah suatu perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan”. Dan kesehatan kerja menurut Moenir (2006, hal.207) adalah suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan.

Maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Sugiyono (2010, hal.93) menjelaskan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan:

1. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Coca – Cola AMATIL Indonesia Medan.
2. Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Coca – Cola AMATIL Indonesia Medan.
3. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Coca – Cola AMATIL Indonesia Medan