

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan mengembangkan sumber daya yang ada. Sumber daya manusia harus dikelola dan dikembangkan hingga mencapai kemampuan yang maksimal dan mempunyai sifat yang profesional sehingga dapat memberikan kemudahan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian jasa, dan pemeliharaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2011:2). Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada di setiap karyawan. Pengelolaan dan pendayagunaan dapat dikelola secara maksimal di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan manajemen dan pengembangan karyawan. Suparyadi (2015:2) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu

memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Dari berbagai definisi di atas mengenai manajemen sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan. Fokus dari sumber daya manusia itu sendiri adalah masalah tenaga kerja manusia, yang diatur menurut fungsi manajemen dengan fungsi operasional SDM diantaranya *planning*, *organizing*, dan *controlling*, pada saat melakukan kegiatan *recruitment*, *development*, *maintenance*, *integration* agar lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Perlindungan tenaga kerja mencakup beberapa aspek dan salah satunya adalah perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja aman dalam melakukan pekerjaannya untuk meningkatkan produksi dan produktivitas. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai permasalahan disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya. Hal inilah yang membuat kesehatan dan keselamatan kerja sangat penting dan harus diperhatikan

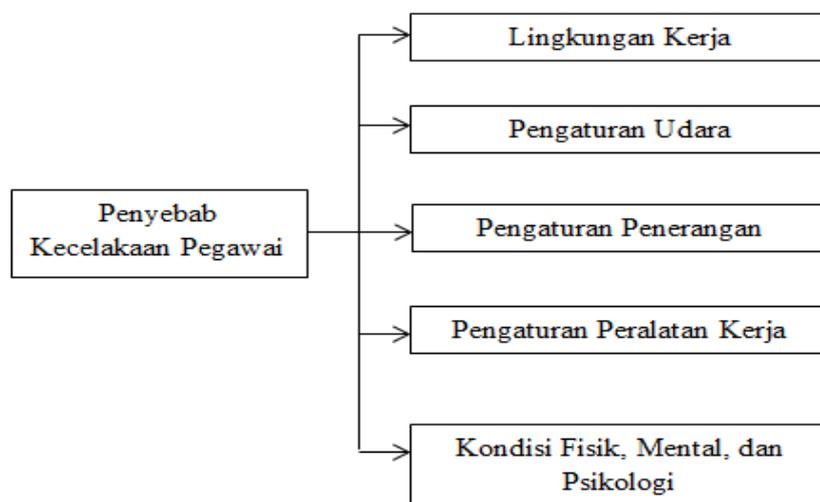
untuk menjaga keamanan dan kenyamanan karyawan didalam melaksanakan pekerjaannya yang menjadi tugas dan tanggung jawab perusahaan. Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan perlindungan atas keamanan kerja yang dialami karyawan, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya (Bangun, 2012:377).

Hanggraeni (2012:176), mendefinisikan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai ilmu dan seni dalam pengelolaan bahaya dan resiko agar tercipta kondisi tempat kerja yang aman dan sehat. Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan perlindungan kerja bagi karyawan agar mendapat kesehatan kerja dan terhindar dari kecelakaan kerja serta terciptanya kondisi kerja yang aman dan nyaman. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan variabel yang dapat memberikan ketenangan dalam melaksanakan pekerjaan (Sinambela, 2018:360).

Terdapat beberapa teknik dan cara yang dapat digunakan dalam memelihara kesehatan karyawan, meliputi pengambilan keputusan pencegahan penyakit, dilakukannya *Medical Check Up* (MCU) rutin berkala kepada karyawan, memberikan fasilitas-fasilitas untuk mencegah karyawan berkontak langsung dengan substansi-substansi berbahaya seperti menggunakan alat pelindung diri (APD) sesuai prosedur yang ada dan memastikan bahwa jika terjadi kecelakaan segera dilakukan pertolongan dan penanganan secara benar.

Ada beberapa tujuan kesehatan dan keselamatan kerja menurut Mangkunegara (2011:162) yaitu sebagai berikut:

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



Sumber: MSDM R.Supomo (2018:173)

Gambar 1
Faktor-Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja

Dari gambar dapat dilihat bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan adalah:

a) Lingkungan kerja

- (1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
- (2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
- (3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.

b) Pengaturan udara

- (1) Pengaturan udara yang kurang baik.
- (2) Suhu udara tidak diperhatikan sehingga tidak nyaman.

c) Pengaturan penerangan

- (1) Pengaturan cahaya ruangan tidak tepat.
- (2) Ruangan kerja remang-remang.

d) Pengaturan peralatan kerja

- (1) Pengaman alat-alat kerja sudah usang dan rusak.
- (2) Penggunaan mesin-mesin elektronik tanpa pengamanan yang baik.
- (3) Peralatan atau mesin-mesin sudah kuno.

e) Kondisi fisik dan mental pegawai

- (1) Gangguan alat indra dan stamina pegawai yang tidak stabil.
- (2) Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai rapuh, semangat bekerja menurun, motivasi kerja rendah, sering terjadi mangkir dan kurang beradaptasi dengan peralatan modern sehingga akan mendorong pegawai mudah terkena kecelakaan.

Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja yang dikutip oleh Mangkunegara (2013:162) yaitu:

- a) Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
- b) Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
- c) Mengatur suhu, kelembapan, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
- d) Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- e) Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.
- f) Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

Adapun beberapa indikator kesehatan dan keselamatan kerja yaitu:

- a) Membuat kondisi kerja aman, yaitu dengan menciptakan prosedur dan penerapan kerja yang memenuhi standar kesehatan dan keselamatan kerja.
- b) Pendidikan dan pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu dengan mengembangkan dan mengajarkan kepada karyawan tentang program kesehatan dan keselamatan kerja.
- c) Penciptaan lingkungan kerja yang sehat, yaitu dengan pembentukan lingkungan kerja yang sehat dengan menerapkan dan memberikan pengarahan kepada karyawan tentang budaya bersih.

- d) Pelayanan kebutuhan karyawan, yaitu dengan memberikan gizi dan program kebugaran yang cukup kepada setiap karyawan dalam suatu perusahaan.
- e) Pelayanan kesehatan, yaitu dengan pelayanan kesehatan dengan memberikan pemeriksaan kesehatan dan menyediakan fasilitas pelayanan karyawan.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan melakukan aktivitas dan proses bekerja. Lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam menghasilkan *output* bagi perusahaan. Sedarmayanti (2009:21) mendefinisikan lingkungan sebagai keseluruhan alat peraksa dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan atau kelompok.

Suparyadi (2015:391), Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun psikis. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik dan kondusif apabila karyawan dapat bekerja secara produktif, sehat, aman dan nyaman. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung akan dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja begitupun sebaliknya apabila seorang karyawan bekerja dalam kondisi lingkungan

yang kurang memadai dan tidak nyaman akan membuat karyawan tersebut menjadi malas bekerja sehingga produktivitas kerjanya akan menurun. Seperti apa yang dikatakan Sutrisno (2009:118), bahwa Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Dalam hal ini lingkungan kerja akan sangat berpengaruh langsung pada produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2018:28):

- a) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja, cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang terang tentu akan memperlambat pekerjaan, mengalami kesalahan, dan akhirnya membuat karyawan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi tidak dapat tercapai.
- b) Temperatur Tempat Kerja, dalam kondisi normal setiap anggota tubuh manusia memiliki suhu yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan

untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih bisa menyesuaikan diri pada temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% dalam kondisi panas dan 35% dalam kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Tubuh manusia bisa menyesuaikan diri karena kemampuannya untuk melakukan proses konveksi, radiasi, dan penguapan apabila terjadi kekurangan atau kelebihan panas.

- c) Kelembaban di Tempat Kerja, kelembaban yaitu banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu kondisi dengan temperatur udara sangat panas dan kelembabannya tinggi, bisa menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena semakin aktifnya peredaran darah dalam memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu sekitarnya.
- d) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja, Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor

apabila kandungan oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan sudah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya untuk kesehatan tubuh. kotornya udara bisa dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena bisa mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang diperlukan manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis karena adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya bisa memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja dapat membantu mempercepat pemulihan tubuh karena lelah setelah bekerja.

- e) Kebisingan di Tempat Kerja, salah satu polusi yang menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut bisa mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menyebabkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Sedarmayanti (2017:32), ada tiga aspek yang menentukan kualitas bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia yaitu lamanya kebisingan, intensitas kebisingan dan frekuensi kebisingan. Makin lama telinga mendengar kebisingan, makin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran bisa makin berkurang. Intensitas biasanya diukur dengan satuan desibel (dB), yang menunjukkan besarnya arus energi persatuan luas. Frekuensi yang menunjukkan jumlah gelombang suara yang sampai di telinga setiap detik, dinyatakan dalam jumlah getaran atau Hertz (Hz).

- f) Getaran Mekanis di Tempat Kerja, getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pekerja dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas (meter/detik) dan frekuensi getarnya (getaran/detik). Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun dalam frekuensinya. Sedangkan alat yang terdapat pada tubuh mempunyai frekuensi alami, di mana alat yang satu tidak sama frekuensi alamiah dengan alat yang lain. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terjadi apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- (1) Konsentrasi bekerja
 - (2) Datangnya kelelahan
 - (3) Timbulnya beberapa penyakit. Di antaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, dan lain-lain.
- g) Bau-Bauan di Tempat Kerja, adanya bau-bauan di tempat kerja bisa dianggap sebagai pencemaran, karena bisa mengganggu konsentrasi dalam bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus bisa mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan suatu cara yang bisa digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.
- h) Tata Warna di Tempat Kerja, menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna memiliki pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain warna merangsang emosi atau persaaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri.
- i) Dekorasi di Tempat Kerja, dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, sebab dekorasi tidak hanya berkaitan dengan

- hiasan ruang kerja saja namun berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.
- j) Musik di Tempat Kerja, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat bisa membangkitkan dan merangsang pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja bisa mengganggu konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan.
 - k) Keamanan di Tempat Kerja, menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh sebab itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan (satpam).

Ada beberapa Indikator dalam lingkungan kerja yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan.

4. Produktivitas

Produktivitas adalah satu masalah penting bagi sebuah perusahaan dalam menghadapi persaingan global yang semakin kompetitif. Suatu perusahaan apabila berhasil meningkatkan produktivitas maka akan sangat mendukung dalam kemampuan bersaingnya. Karena dengan lebih

produktif maka perusahaan dapat menjual produk dengan harga yang bersaing. Suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya memerlukan dukungan dari kemampuan SDM yang dapat menciptakan dan memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih produktif.

Produktivitas merupakan perbandingan antara *output* yang dihasilkan karyawan dengan bahan, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga kualitas barang atau jasa yang dihasilkan (Badriyah, 2015:183). Produktivitas adalah kemampuan suatu organisasi dalam menghasilkan produk dalam waktu yang telah ditentukan, artinya *ouput* yang dihasilkan karyawan memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan dalam waktu tertentu. Produktivitas kerja juga dapat dikatakan sebagai ukuran yang menunjukkan pertimbangan antar *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan dalam waktu tertentu serta peran tenaga kerja di dalamnya. (Sunyoto, 2013:203).

Dari beberapa pendapat di atas dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara sumber daya yang digunakan dengan hasil produk yang dihasilkan dan sesuai dengan standar mutu yang telah ditentukan menejemen perusahaan.

Badriah (2015:185), mengungkapkan ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja adalah:

- a) Sikap kerja, seperti bersedia untuk bekerja secara bergiliran.
- b) Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
- c) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan dan tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas.
- d) Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- e) Efisien tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- f) Kewirausahaan, yang tercermin dalam pengambilan risiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur benar dan berusaha.

Untuk mengukur produktivitas diperlukan suatu indikator (Sutirso, 2012:104):

- a) Kemampuan, yaitu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dipunyai serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang di embankan kepada pekerja.
- b) Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang

- bisa 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.
- c) Semangat kerja, merupakan usaha agar lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
 - d) Pengembangan diri, merupakan pengembangan diri dalam meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri bisa dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang ingin dicapai. Sebab semakin kuat tantangannya, maka pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
 - e) Mutu, yaitu selalu berusaha untuk meningkatkan mutu, agar lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang bisa menunjukkan kualitas kerja seorang pekerja. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna untuk perusahaan dan dirinya sendiri.
 - f) Efisiensi, merupakan 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.

Adapun faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain (Sedarmayanti, 2017:214):

- a) Motivasi merupakan kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang ke arah tujuan tertentu dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Pegawai di dalam proses produksi adalah sebagai manusia (individu) yang memiliki identifikasi seperti watak, penampilan, kebutuhan, keinginan, cita-cita, keadaan lingkungan dan pengalaman pegawai. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Efektivitas kerja dapat dilihat dengan pendekatan kontingensi yang merupakan gabungan dari berbagai pendekatan lain. Intinya adalah kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Agar dapat mencapai produktivitas kerja yang maksimum, organisasi harus menjamin terpilihnya orang yang tepat, dengan pekerjaan yang tepat disertai kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.
- b) Kedisiplinan adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku seseorang, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan pada peraturan, ketentuan, etika, dan kaidah yang berlaku. Manusia yang sukses adalah manusia yang bisa mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut peraturan cara

hidup dan mengatur cara kerja. Hal tersebut erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Mengingat erat hubungannya disiplin dengan produktivitas maka disiplin mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja produktif.

- c) Etos kerja adalah salah satu faktor penentu produktivitas, sebab etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Usaha untuk mengembangkan etos kerja yang produktif pada dasarnya mengarah pada peningkatan produktivitas yang bukan saja produktivitas individu tetapi juga produktivitas masyarakat secara keseluruhan.
- d) Faktor Keterampilan, baik teknik maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas. Dengan demikian setiap individu selalu dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi terutama dalam perubahan teknologi mutakhir. Seseorang dinyatakan terampil dan produktif apabila yang bersangkutan dalam satuan waktu tertentu bisa menyelesaikan sejumlah hasil tertentu. Dengan demikian menjadi faktor penentu suatu keberhasilan dan produktivitas, karena dari waktu itulah bisa ditimbulkan kecepatan dan percepatan yang akan sangat besar pengaruhnya terhadap keberhasilan kehidupan. Harus disadari bahwa era tinggal landas hanya bisa diwujudkan bila kita benar-benar

memiliki konsep waktu yang tepat dan mampu menguasai serta memanfaatkan waktu. Dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas, sebagai perwujudan dari eksistensi bangsa yang maju dan modern.

- e) Tingkat Pendidikan harus selalu dikembangkan, baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Karena setiap penggunaan teknologi hanya akan bisa dikuasai dengan pengetahuan, ketarampilan, dan kemampuan yang handal. Disamping itu, faktor tersebut harus betul-betul serasi dengan kemampuan, kebolehan dan batasan kemampuan bekerja. Dalam pendidikan dikenal tiga faktor yang memberikan dasar penting untuk pengembangan disiplin, antara lain:
- (1) Pendidikan umum dari sekolah dasar sampai perguruan tinggi.
 - (2) Pendidikan politik untuk membudayakan kehidupan berdasarkan konstitusi, demokrasi pancasila dan kesadaran hukum kunci penting untuk menegakkan disiplin.
 - (3) Pendidikan agama menuju kepada pengendalian diri yang merupakan hakikat disiplin, nilai agama tidak boleh dipisahkan dari setiap aktivitas manusia.
- f) Tingkat Penghasilan, apabila tingkat penghasilan memadai maka akan menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki bisa dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

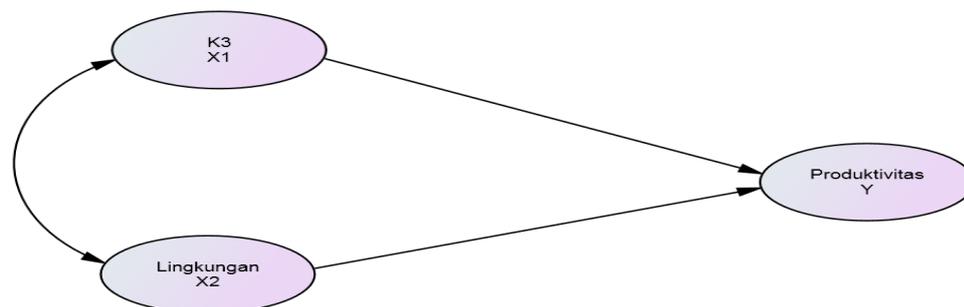
- g) Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh besar dalam meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang bersih bisa mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih rajin.
- h) Manajemen, pengertian manajemen berkaitan dengan sistem yang diterapkan pimpinan untuk mengelola atau memimpin dan mengendalikan staff/bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai melakukan tindakan yang produktif.
- i) Kesempatan Berprestasi, pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir/pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- j) Gizi dan kesehatan, apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
- k) Jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan senang bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Pengukuran produktifitas secara umum dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

- a) Produktivitas total; adalah perbandingan antara total keluaran (*output*) dengan total masukan (*input*) per satuan waktu. Dalam perhitungan produktivitas total, semua faktor masukan (tenaga kerja, kapital, bahan, energi) terhadap total keluaran harus diperhitungkan.
- b) Produktivitas Parsial; adalah perbandingan dari keluaran dengan satu jenis masukan atau *input* persatuan waktu, seperti upah tenaga kerja, kapital, bahan, energi, beban kerja, dan lain-lain.

B. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambaran secara skematis tentang arah penelitian yang dilakukan. Berkaitan dengan hal tersebut, perlu diketahui skema yang menggambarkan faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Didalam sebuah perusahaan, produktivitas merupakan hal yang sangat penting. Setiap karyawan dituntut untuk menampilkan produktivitas yang baik dan memberikan kontribusi yang maksimal. Berdasarkan pemaparan tinjauan pustaka, hasil penelitian yang relevan analisa pengaruh variabel eksogen terhada variabel endogen, maka dapat dibangun kerangka berpikir tampak pada gambar 2,



Sumber: Data diolah (2018)

Gambar 2
Kerangka Pemikiran

C. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang ada hubungannya dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Grace jenny soputan Fakultas ekonomi Universitas negeri manado Mimbar, Vol.29 No.1 juni 2013 ISSN 0215-8175	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pelayanan pemerintah kota manado	X: Lingkungan Kerja Y: Produktivitas	Analisis Regresi linier Sederhana dan korelasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap produktivitas pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja baik fisik maupun lingkungan sosial yang nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan produktivitas pelayanan di pemerintah kota manado khususnya dalam pelayanan perijinan. Perbaikan lingkungan kerja dapat ditempuh melalui perluasan ruangan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					kerja dari setiap unit pelayanan perijinan yang ada di pemerintah kota manado dan juga hubungan antara pimpinan dan para pegawai serta hubungan antar sesama pegawai.
2	Nining wahyuni, Bambang Suyadi, wiwin hartanto Jurnal pendidikan ekinomi, jurnal ilmiah ilmu pendidikan, ilmu ekonomi dan sosial ISSN : 1907-9990 Vol.12 No.1 2018	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Kutai timber indonesia	X1: Keselamatan Kerja Kesehatan Kerja Y: Produktivitas	Regresi linier sederhana	Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3	Prasetyo Harvy Budihardjo, Victor P.K Lengkong, Lucky O.H. Dotulong Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017 Hal 4145-4154 ISSN 2303-1174	Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT.Air Manado	X1: Keselamatan Kerja X2: Kesehatan Kerja X3: Lingkungan Y: Produktivitas	Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel <i>independent</i> Keselamatan Kerja (X1)Kesehatan Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT.Air Manado.
4	Muhammad Busyairi, La Ode Ahmad Safar Tosungku, Ayu Oktaviani Jurnal ilmiah teknik industri Vol.13 No.2 2014 ISSN 1412-6869	Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ABC	X1: Keslamatan Kerja X2: Kesehatan Kerja Y: Produktivitas Kerja	Regresi linier berganda	Berdasarkan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X1) (lingkungan kerja, perlengkapan keselamatan kerja, cara kerja) yang diukur dari variabel produktivitas kerja (Y), memiliki kontribusi yang

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					<p>positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya produktivitas kerja. Dengan semakin lengkapnya fasilitas dan perhatian yang serius akan keselamatan kerja di PT. XYZ maka akan semakin mempengaruhi produktivitas kerja dari karyawan.</p> <p>Berdasarkan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja (X2) (pemeriksaan kesehatan, jam istirahat, ergonomi) yang diukur dari variabel produktivitas kerja (Y), memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya produktivitas kerja. Jadi dengan semakin lengkapnya fasilitas dan perhatian yang serius akan kesehatan kerja di PT. XYZ maka akan semakin mempengaruhi produktivitas kerja dari karyawan.</p> <p>Variabel keselamatan dan kesehatan kerja secara signifikan berpengaruh secara bersama terhadap variabel produktivitas</p>
5	Abu Nadhir Jurnal Qua Teknika Vol.7 No.1	Pengaruh pengelolaan keselamatan dan	X1: Keselamatan Kerja	Regresi linier sederhana	Disimpulkan bahwa kekuatan hubungannya sangat kuat dan antara

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Maret, 2017 ISSN 2088-2424 Universitas Islam Blitar	kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja pada pekerjaan kontruksi gedung di CV. Pilar Blitar Mapan Sejahtera	X2: Kesehatan Kerja Y: Produktivitas Karyawan		variabel X dan variabel Y searah artinya semakin baik atau tinggi pengelolaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada suatu pekerjaan kontruksi pada suatu tempat usaha atau perusahaan semakin baik dan tinggi pula tingkat produktivitas kerja pekerjanya. Ada pengaruh yang signifikan variabel (X) pengelolaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap variabel Produktivitas Kerja karyawan (Y) .

Sumber: Data diolah (2018)

D. Hipotesis Penelitian

Umar (2014:104), Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penyalidikan selanjutnya. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis di dirumuskan atas dasar kerangka berfikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Berdasarkan teori dan kerangka berfikir diatas maka hipotesis yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan pada PT Sepatu Mas Idaman.
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Sepatu Mas Idaman.