

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kesehatan Kerja**

###### **a. Pengertian Kesehatan Kerja**

Kesehatan berasal dari kata dasar “sehat” yang diterjemahkan dari Bahasa Inggris *health* yang dimaknai tidak hanya sekedar terbebasnya seseorang dari penyakit, tetapi juga bermakna secara fisik, mental dan sosial. Oleh karena itu, pengertian kesehatan dalam hal ini lebih tepat dengan sejahtera (*well being*).

Kesehatan sebagai suatu pendekatan keilmuan maupun pendekatan praktis yang berusaha mempelajari berbagai faktor yang dapat menyebabkan manusia menderita berbagai penyakit dan juga melakukan berbagai cara pengembangan untuk mencegah penyakit yang dapat menyerang manusia, dan menghantarkannya ke arah yang lebih sehat.

Menurut WHO tahun 1948, dijelaskan bahwa kesehatan adalah suatu keadaan fisik, mental dan sosial kesejahteraan dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan. Selanjutnya pada tahun 1986, WHO dalam Piagam Ottawa menyatakan bahwa kesehatan adalah sumber daya bagi kehidupan sehari-hari, bukan tujuan hidup. Kesehatan adalah konsep positif yang

menekankan sumber daya sosial dan pribadi, serta kemampuan fisik<sup>1</sup>.

## **b. Indikator Kesehatan Kerja**

Menurut Manullang, ada tiga indikator kesehatan kerja yang meliputi<sup>2</sup>:

### 1. Lingkungan kerja secara medis.

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

- a) Kebersihan lingkungan kerja
- b) Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja
- c) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri

### 2. Sarana kesehatan tenaga kerja, yaitu upaya-upaya perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat:

- a) Sarana olahraga dan kesempatan rekreasi
- b) Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja

### 3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja dan pemeriksaan kesehatan kerja.

Hal ini dapat dilihat dari:

---

<sup>1</sup> Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara 2018. Hal 363

<sup>2</sup> Firmanzah Afrizal, 2017, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur*. Jurnal

- a) Pelayanan kesehatan tenaga kerja
- b) Pemeriksaan kesehatan kerja secara berkala

## **2. Keselamatan Kerja**

### **a. Pengertian Keselamatan Kerja**

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

Menurut Silalahi dan Rumondang<sup>3</sup>, keselamatan merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaanm sedangkan kesehatan kerja yaitu terhindarnya dari penyakit yang mungkin akan timbul setelah memulai pekerjaannya.

---

<sup>3</sup> Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara 2018. Hal 361

## **b. Indikator Keselamatan Kerja**

Menurut Moenir<sup>4</sup>, indikator keselamatan kerja adalah:

### 1. Lingkungan kerja fisik

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

- a. Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
- b. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan, dan perlindungan.
- c. Kelengkapan alat-alat pelindung diri.
- d. Pemahaman penggunaan peralatan dengan mengadakan sosialisasi.
- e. Sanksi untuk pelanggaran peraturan keselamatan.

### 2. Lingkungan Kerja Sosial

Jaminan kerja sosial dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai atau pekerja yang meliputi:

---

<sup>4</sup> Mawaddatur Rahmah, 2017, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Tanah Raja*. Skripsi (tidak diterbitkan).

- a. Aturan mengenai ketertiban organisasi atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa terkecuali.
- b. Perawatan atau pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan beresiko.

**c. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Menurut Ridley, John (dalam Bobby Shiantosia)<sup>5</sup>, mengartikan keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman itu baik bagi pekerjaannya, maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut. Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan perusahaan (Jackson).

Menurut Mangkunegara<sup>6</sup>, 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.

---

<sup>5</sup> Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara 2018. Hal 365

<sup>6</sup> Ibid Hal 365

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar organisasi atau tempat kerja tersebut, sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan tenang dan motivasi yang tinggi.

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

Menurut Mangkunegara<sup>7</sup>, berpendapat bahwa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan selektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.

---

<sup>7</sup> Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara 2018. Hal 368

- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Lebih lanjut dikemukakannya bahwa terdapat enam usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja seperti berikut ini:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan dan kebakaran dan peledakan.
- b. Memberikann peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
- c. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna pada ruangan kerja, penerangan yang memadai 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 dan meningkatkan semangat kerja pegawai.

**e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja**

Pada dasarnya bahwa keselamatan kerja karyawan sangat tergantung kepada faktor lain, yang terlibat langsung dengan

pekerjaan maupun yang tidak langsung. Artinya bahwa keefektifan program keselamatan sangat dipengaruhi variabel lain. Demikian pula sebaliknya bahwa program keselamatan juga dapat memengaruhi variabel lainnya.

Berikut ini akan diuraikan faktor-faktor yang memengaruhi keselamatan kerja karyawan, yaitu<sup>8</sup>:

1. Kelengkapan peralatan kerja

Maksudnya adalah bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik. Demikian pula sebaliknya jika perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja juga ikut terjamin.

2. Kualitas peralatan kerja

Artinya di samping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan memengaruhi keselamatan kerja itu sendiri. Makin tidak berkualitas perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerja karyawan makin tidak terjamin. Guna meningkatkan kualitas perlengkapan kerja, maka

---

<sup>8</sup> Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers 2016. Hal 274



diperlukan pemeliharaan perlengkapan secara terus-menerus.

### 3. Kedisiplinan karyawan

Maksudnya hal berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tak terjamin. Artinya timbul resiko kecelakaan makin besa dan sering terjadi. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang disiplin, akan keselamatan kerjanya makin terjamin. Penggunaan perlengkapan kerja sebaiknya dilakukan pengawasan untuk menghindari, lupa dan kelalaian karyawan.

### 4. Ketegasan pimpinan

Maksudnya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan. Karena pimpinan yang tegas akan memengaruhi karyawan untuk menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, demikian pula sebaliknya jika pimpinannya tidak tegas, maka

karyawan banyak yang bertindak masa bodoh, akibatnya keselamatan kerjanya menjadi tidak tejamin.

#### 5. Semangat Kerja

Artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka semangat kerja karyawan juga akan turun.

#### 6. Motivasi kerja

Maksudnya sama dengan semangat kerja, motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap. Baik dan sempurna. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka motivasi kerja karyawan juga akan lemah.

#### 7. Pengawasan

Artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan. Hal ini tentu akan memengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi secara baik. Pengawasan dapat dilakukan oleh

pimpinan atau menggunakan peralatan seperti CCTV di tempat-tempat tertentu.

#### 8. Umur alat kerja

Maksudnya umur dari peralatan kerja juga akan memengaruhi keselamatan kerja karyawan. Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Oleh karena sebaiknya peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus diganti dengan yang baru, sekalipun masih kelihatan baik.

### **f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja**

Kesehatan kerja karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor. Perusahaan juga harus mengelola faktor-faktor penyebab tersebut, sehingga kesehatan karyawan tetap terjaga.

Berikut ini faktor-faktor yang sering memengaruhi kesehatan kerja karyawan, yaitu<sup>9</sup>:

#### 1. Udara

Maksudnya adalah kondisi udara di ruangan tempat bekerja harus membuat karyawan tenang dan nyaman. Misalnya di dalam ruangan tertutup tentu perlu diberikan pendingin ruangan yang cukup. Demikian pula di ruangan yang

---

<sup>9</sup> Ibid Hal 277

terbuka seperti pabrik juga kualitas udara harus dikelola secara baik. Kualitas udara di ruangan sangat memengaruhi kesehatan karyawan seperti panas atau berdebu.

## 2. Cahaya

Kualitas cahaya di ruangan juga akan sangat memengaruhi kesehatan karyawan. Pada ruangan yang terlalu gelap atau cahayanya kurang tentu akan merusak kesehatan karyawan, terutama kesehatan mata. Demikian pula jika terlalu banyak cahaya (membuat silau) yang membahayakan kesehatan harus segera diatasi. Oleh karena faktor pencahayaan perlu diperhatikan agar kesehatan karyawan juga terjamin terutama mata.

## 3. Kebisingan

Artinya suara yang ada di dalam suatu ruangan atau lokasi bekerja. Ruangan yang terlalu berisik atau bising tentu akan memengaruhi kualitas pendengaran. Untuk itu perlu dibuatkan ruangan yang kedap suara, atau disediakan penutup telinga sehingga pendengaran karyawan tidak terganggu.

## 4. Aroma berbau

Maksudnya untuk ruangan yang memiliki aroma yang kurang sedap maka kesehatan akan sangat terganggu. Aroma yang dikeluarkan dari zat-zat tertentu yang

membahayakan, misalnya zat kimia, akan memngaruhi kesehatan karyawan. Oleh karena itu, perlu dipersiapkan masker agar terhindar dari bau yang kurang sedap atau membahayakan tersebut.

#### 5. Layout ruangan

Tata letak ruangan sangat memngaruhi kesehatan karyawan, misalnya tata letak kursi, meja, serta peralatan lainnya. Oleh karena itu, agar karyawan tetap sehat faktor layout ruangan perlu diperhatikan, misalnya penempatan tempat pembuangan limbah atau sampah.

### 3. Kinerja Karyawan

#### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja<sup>10</sup> berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang. Menurut Mangkunegara<sup>11</sup>, Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

---

<sup>10</sup> Mawaddatur Rahmah, 2017, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Tanah Raja*. Skripsi (tidak diterbitkan)

<sup>11</sup> Ibid

didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Rivai<sup>12</sup>, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Umar<sup>13</sup>, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

#### **b. Karakteristik Kinerja Karyawan**

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mangkunegara sebagai berikut<sup>14</sup>:

---

<sup>12</sup> Firmanzah Afrizal,2017, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur*.Jurnal

<sup>13</sup> Ibid

<sup>14</sup> A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya 2004, hal 68

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

**c. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Gibson faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut<sup>15</sup>:

a. Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat dan demografi seseorang.

b. Faktor Psikologis

Faktor-Faktor psikologis terdiri dari: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

c. Faktor organisasi

---

<sup>15</sup> Gibson, James L. Organisasi. Jakarta : Erlangga 1997, hal 164

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

#### **d. Indikator Kinerja Karyawan**

Bernadin dalam Robbins Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam yaitu<sup>16</sup>:

##### a. Kualitas

Merupakan tingkat di mana hasil aktivitas yang di kehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang di harapkan dari suatu aktivitas, kualitas kerja diukur dari presepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

##### b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Kualitas yang diukur dari presepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang di tugaskan beserta hasilnya.

##### c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil

---

<sup>16</sup> Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia 2006, hal 260



output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang di selesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

d. Efektivitas

Efektivitas kerja dalam persepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas penyelesaian tugas yang di bebaskan organisasi.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Kemandirian dapat di ukur dari persepsi karyawan terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing karyawan sesuai dengan tanggung jawab pegawai itu sendiri.

#### **4. Produktivitas Kerja**

##### **a. Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang)<sup>17</sup>. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.

---

<sup>17</sup> Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Penerbit Kencana:2009. Hal 99

Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Di bidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas; sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya alam dalam mencapai hasil yang diinginkan. Selanjutnya, Webster<sup>18</sup> (dalam Yatman dan Abidin) memberikan batasan tentang produktivitas, yaitu: (a) keseluruhan fisik dibagi unit dari usaha produksi; (b) tingkat keefektifan dari manajer industri di dalam penggunaan aktivitas untuk produksi; dan (c) keefektifan dalam menggunakan tenaga kerja dan peralatan. Dalam setiap kegiatan produksi, seluruh sumber daya mempunyai peran yang menentukan tingkat produktivitas, maka sumber daya tersebut perlu dikelola dan diatur dengan baik.

Ada sebagian masyarakat mencampuradukkan pengertian produktivitas dengan produksi, sehingga perbedaan produktivitas dan produksi sulit dipahami secara jelas. Produksi atau hasil produksi dinyatakan sebagai bilangan yang bukan rasio dan berdimensi satu. Produksi atau hasil produksi itu sama dengan pembilang di dalam rumus produktivitas kerja.

---

<sup>18</sup> Ibid Hal 100

Pada umumnya dengan menambah masukan akan terjadi peningkatan produksi, demikian pula sebaliknya dengan mengurangi masukan akan terjadi penurunan produksi. Peningkatan produksi menunjukkan pertambahan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan produktivitas mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian produksi.

Dengan demikian, jelaslah perbedaan produksi dan produktivitas, dimana produksi tidak selalu disebabkan oleh peningkatan produktivitas, karena produksi dapat meningkat walaupun produktivitas tetap atau menurun.

Pengertian produktivitas dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya<sup>19</sup>:

1. Produktivitas: hubungan antara hasil nyata ataupun fisik (barang dan jasa) dan masukan yang sebenarnya (M. Sinungan).
2. Produktivitas: kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa yang biasanya dihitung per jam, per bulan, per mesin, dan per faktor produksi lainnya (Komarudin).
3. Departemen Pegawai RI
  - a. Dari Filosofis

Produktivitas: sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini

---

<sup>19</sup> Sedarmayanti. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama: 2017. Hal 341

lebih baik daripada hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini.

b. Dari Teknis

Produktivitas: perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan (input).

c. Dari ukuran tingkat efisiensi dan efektivitas (dari sumber yang dipergunakan selama selama produksi berlangsung).

Produktivitas: perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (output) dengan efisiensi penggunaan sumber masukan (input).

Dengan pengertian tersebut, secara umum produktivitas dikatakan: perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan daya/faktor produksi yang dipergunakan. Produktivitas kerja (pegawai): perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/sekelompok orang/pegawai dalam jangka waktu tertentu.

**b. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai yaitu<sup>20</sup>:

1. Pendidikan

---

<sup>20</sup> Ibid Hal 343

Pegawai yang berpendidikan lebih mudah mengerti hal yang diperintahkan untuk mengerjakannya. Cepat tanggap dan cepat menerima pendapat dari pandangan orang lain/pimpinan.

2. Keterampilan

Makin terampil kerja, makin cepat mengerjakan sesuatu karena sudah terlatih sehingga bekerja menjadi sangat proporsional.

3. Disiplin

Pegawai yang disiplin mudah ditertibkan dan bekerja serius.

4. Sikap Mental dan Etika Kerja

Karena pegawai bersikap mental dan beretika kerja, umumnya mempunyai tanggung jawab dan bekerja sungguh-sungguh pada tugas yang diberikan.

5. Motivasi

Pegawai perlu dirangsang dan didorong agar lebih bergairah dan antusias bekerja.

6. Gizi dan Kesehatan

Sangat penting untuk kekuatan fisik sehingga selalu segar dalam bekerja.

7. Tingkat Penghasilan

Pegawai bekerja untuk memperoleh penghasilan guna menghidupi diri dan keluarganya secara layak. Tingkat penghasilan cukup dominan.

8. Jaminan Sosial

Adalah suatu yang dapat menambah pendapatan pegawai beserta keluarga.

9. Lingkungan dan Iklim Kerja

Cukup berperan agar pegawai bekerja tenang dan aman tanpa gangguan dalam bekerja.

10. Hubungan Industrial Pancasila

Kerja sangat manusiawi dalam perlakuan pegawai dapat menjamin ketenagakerjaan.

11. Teknologi

Makin profesional dan terampil pegawai, makin cepat proses kerja.

12. Sarana Produksi

Sangat penting untuk bekerja dengan sempurna.

13. Manajemen

Baik buruknya manajemen dalam organisasi sangat menentukan betah tidaknya/tenang tidaknya pegawai bekerja. Kepemimpinan yang kurang terpuji menyebabkan merosotnya semangat kerja pegawai.

14. Kesempatan Berprestasi

Pegawai perlu diberi kesempatan berprestasi dalam rangka pengembangan pegawai.

### c. Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut<sup>21</sup>:

#### 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

---

<sup>21</sup> Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Penerbit Kencana: 2009. Hal 104

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



#### d. Pengukuran Produktivitas

Tingkat pengukuran produktivitas<sup>22</sup>:

1. Pengukuran produktivitas tingkat nasional (makro)
2. Pengukuran produktivitas tingkat industri (sektor)
3. Pengukuran produktivitas tingkat perusahaan (mikro)
4. Pengukuran produktivitas tingkat produksi (parsial)
5. Produktivitas pegawai termasuk pengukuran produktivitas parsial.
  - a. Mengukur produktivitas SDM, digunakan rumus:

$$P = \frac{O}{I}$$

Keterangan:

P = Produktivitas SDM (kerja)

O = Output (hasil kerja sebenarnya)

I = Input (jumlah jam kerja sebenarnya)

- b. Pendekatan untuk meningkatkan produktivitas kerja:
  - 1) Meningkatkan keluaran, masukan dipertahankan tetap.
  - 2) Keluaran tetap tetapi masukan diturunkan.
  - 3) Keluaran naik lebih besar, masukan naiknya lebih kecil.
  - 4) Keluaran turun, masukan turun lebih besar.

---

<sup>22</sup> Sedarmayanti. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama: 2017. Hal 345

## B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan yang sudah dilakukan terhadap beberapa sumber kepustakaan, penulis melihat bahwa apa yang menjadi masalah pokok penulisan ini tampaknya sangat penting dan prospektif untuk diteliti. Berikut penelitian terdahulu yang dijadikan tinjauan pustaka:

**Tabel 2.1**

### Ringkasan Penelitian Terdahulu

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti (Tahun)</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
1	Mawaddatur Rahmah (2017)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Kebun Tanah Raja (Skripsi)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien parsial sebesar 28,2%	Sama pada variabel terikat yang akan diteliti yaitu kinerja karyawan	Variabel bebasnya hanya satu  Tidak memiliki variabel intervensi
2.	Afrizal Firmanzah, Djamhur Hamid, Mochamad Djudi Vol.42 No.2 Januari 2017	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Area Kediri Distribusi Jawa Timur	Keselamatan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar -3,71%	Sama pada variabel terikat yang akan diteliti yaitu kinerja karyawan	Variabel bebasnya hanya satu  Tidak memiliki variabel intervensi

		(Jurnal)	< 0,05		
3.	Andi Adam Saputra (2017)	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja K3 Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Pinrang (Skripsi)	Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig. 0,000 < 0,05	Sama pada variabel terikat yang akan diteliti yaitu produktivitas	Variabel bebasnya hanya satu  Tidak memiliki variabel intervensi
4.	Laura Dwi Purwanti, Mochammad Al Musadieg Vol.44 No.1 Maret 2017	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja dan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Divisi Operasi dan Pemeliharaan PT. Pembangkitan Jawa Bali (PJB) Unit Pembangkitan Paiton (Jurnal)	Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja dengan koefisien -0,134	Sama pada variabel bebas yang akan diteliti yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Variabel bebasnya hanya satu  Variabel terikatnya ada dua  Tidak memiliki variabel intervensi

Sumber: dikumpulkan dari berbagai referensi, 2019

## C. Pengembangan Hipotesis

### 1. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kesehatan kerja<sup>23</sup> adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya, jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit.

Hal tersebut didukung oleh penelitian Mawaddatur Rahmah<sup>24</sup> menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 28,2%.

Sependapat dengan Ria Damayanti, Sarah Usman<sup>25</sup> yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>23</sup> Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers 2016. Hal 266

<sup>24</sup> Mawaddatur Rahmah, 2017, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Tanah Raja*. Skripsi (tidak diterbitkan).

<sup>25</sup> Damayanti Ria, dkk, 2017, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pulau Lemon Manokwari*. Jurnal

## 2. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan kerja<sup>26</sup> adalah merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya, perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya.

Elphiana, Yuliansyah, Kosasih Zen<sup>27</sup> yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Menurut Adyasti Andika Sari<sup>28</sup> yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42,4%.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## 3. Pengaruh Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan

Produktivitas<sup>29</sup> adalah kemampuan suatu bisnis dalam menghasilkan produk secara kurun waktu yang ditentukan.

---

<sup>26</sup> Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers 2016. Hal 266

<sup>27</sup> Elphiana, dkk, 2017, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih*. Jurnal

<sup>28</sup> Adyasti Andika Sari, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Guna Mekar Industri Semarang)*. Skripsi (tidak diterbitkan)

<sup>29</sup> Fahmi, Irham. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Penerbit Alfabeta. Jakarta: 2012. Hal 80

Menurut Dian Ratih Prahesti, Abdul Kodir Jaelani, M Choirul ABS<sup>30</sup> dalam penelitiannya menyatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada pegawai Universitas Islam Malang sebesar  $0,001 < 0,05$ .

Selanjutnya menurut Saeful Rohmat<sup>31</sup> yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa produktivitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sebesar 57,5%.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Produktivitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas**

Kesehatan kerja<sup>32</sup> adalah suatu keadaan fisik, mental, dan sosial kesejahteraan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dan di tempat kerjanya, yang di indikasikan oleh ketiadaan penyakit atau kelemahan.

Menurut penelitian Andi Adam Saputra<sup>33</sup> dalam penelitiannya menyatakan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja

---

<sup>30</sup> Ratih Dian, dkk, 2017, *Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Universitas Islam Malang)*. Jurnal

<sup>31</sup> Saeful Rohmat, 2010, *Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan Pada PT Hini Daiki Indonesia*. Jurnal

<sup>32</sup> Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara 2018. Hal 364

<sup>33</sup> Andi Adam Saputra, 2017, *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT PLN (Pesero) Cabang Pinrang*. Skripsi (tidak diterbitkan)

berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Sedangkan menurut Nining Wahyuni, Bambang Suyadi, Wiwin Hartanto<sup>34</sup> dalam penelitiannya menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H4: Kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas

## **5. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas**

Keselamatan kerja<sup>35</sup> adalah situasi dan kondisi yang dapat menjamin pencegahan setiap ketidaknyamanan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan aman dan nyaman.

Amalia Maghfirah W<sup>36</sup> yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui nilai koefisien sebesar 0,512.

---

<sup>34</sup> Wahyuni Nining, dkk, *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo*. Jurnal

<sup>35</sup> Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara 2018. Hal 362

<sup>36</sup> Amalia Maghfirah, 2017, *Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV. Rahmat di Makassar*. Skripsi (tidak diterbitkan)

Menurut Muhammad Nur, Chania Dwi Oktafia<sup>37</sup> dalam penelitiannya menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H5: Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas.

## **6. Pengaruh Produktivitas Sebagai Variabel Intervening Antara Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Produktivitas<sup>38</sup> adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat diukur dengan membagi keluaran dan masukan.

Endro Wibowo<sup>39</sup> yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,318.

Selanjutnya menurut Ziyadul Waladi Itsalis<sup>40</sup>, Arik Prasetya, Ika Ruhana yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 3,73.

---

<sup>37</sup> Nur Muhammad, dkk, 2017, *Pengaruh pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bormindo Nusantara Duri*. Jurnal

<sup>38</sup> Wibowo, Dr. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta 2016. Hal 93

<sup>39</sup> Wibowo Endro, 2016, *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT. Sido Muncul Semarang)*. Jurnal

<sup>40</sup> Waladi Ziyadul, 2016, *Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan*



Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H6: Kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas sebagai variabel intervening.

## **7. Pengaruh Produktivitas Sebagai Variabel Intervening Antara Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Produktivitas<sup>41</sup> adalah sebagai rasio keluaran barang dan jasa dibagi masukan atau sumber daya yang dipergunakan untuk memproduksi barang dan jasa tersebut.

M. Riyan Munandar, Endang Siti Astuti, M. Soe'oad Hakam<sup>42</sup> yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,021 < 0,05$ .

Menurut Johana Eka Permanasari<sup>43</sup> yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

---

*bagian produksi PT. Citra Gading Asritama di Proyek Mall Dinoyo City Malang, Jawa Timur).*Jurnal

<sup>41</sup> Wibowo, Dr.*Manajemen Kinerja Edisi Kelima*.PT Rajagrafindo Persada.Jakarta 2016.Hal 94

<sup>42</sup> Munandar Riyan, dkk,2014,*Pengaruh keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan insentif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi pada pekerja bagian produksi PT. Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo)*. Jurnal

<sup>43</sup> Johana Eka Permanasari,2014,*Analisis pengaruh kesehatan dan keselamatan keja (K3) terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Jamu Air Mancur Palur, Karanganyar, Jawa Tengah)*.Skripsi (tidak diterbitkan)

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H7: Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas sebagai variabel intervening.

Berdasarkan teori yang diuraikan diatas serta penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat dikembangkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

