

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut (Triton, 2007) mendefinisikan bahwa produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil – hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Menurut (Sutrisno E. , 2014) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Internasional Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh (Hasibuan M. S., 2005) 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: Tanah, Bahan baku dan bahan pembantu, Pabrik, dan Tenaga kerja.

Berdasarkan beberapa penjelasan dari produktivitas kerja, penulis menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara input dan

output dengan mengedepankan sikap mental bahwa pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Produktifitas Kerja

Menurut (Sutrisno E. , 2014), mengatakan untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

a. Kemampuan

Kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang memiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja, ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya pada mereka.

b. 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.

c. Semangat kerja

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

d. Pengembangan Diri

Dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang 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.

e. Mutu

Merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan hasil kerja seorang perawat. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk meningkatkan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberi pengaruh yang signifikan bagi pegawai.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh (Sedarmayanti, 2005) diantaranya adalah :

a. Sikap Mental, berupa :

- 1) Motivasi Kerja
- 2) Disiplin Kerja
- 3) Etika Kerja

b. Pendidikan dan Pelatihan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan artu

pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.

c. Ketrampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

d. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.

e. Hubungan Industrial

Dengan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi akan menciptakan ketenangan kerja sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.

f. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

g. Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

h. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

i. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong perawat agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

j. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

k. Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

3. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut (Simamora, 2004) indikator digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu. Dalam penelitian ini, peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

a. Kuantitas kerja

Kualitas kerja merupakan 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 telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kualitas kerja

Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Tingkat Kesalahan

Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan, karena apabila tingkat kesalahan tinggi, maka produktivitas akan rendah.

2.1.2. Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Menurut (Hasibuan M. S., 2013), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. (Munandar, 2014) mendefinisikan semangat kerja adalah suatu sikap positif yang memandang pekerjaan sebagai hal yang penting ditandai dengan sikap melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh atau optimal.

Menurut (Nawawi, 1990), mengatakan bahwa semangat kerja merupakan suasana batin seorang karyawan yang berpengaruh pada usahanya untuk mewujudkan suatu tujuan melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. (Nitisemito A. S., 2002) mendefinisikan semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik didalam sebuah perusahaan.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat penulis simpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja (Zainun, 2001) adalah sebagai berikut :

- a. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari berhubungan dan berhadapan dengan para karyawan.
- b. Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, apalagi dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
- c. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan bersama-sama.

- d. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan materi lainnya yang memadai, sehingga imbalan yang dirasakan akan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan terhadap organisasi.
- e. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi dan meningkatkan semangat kerja (Danim, 2004) yaitu:

- a. Memperhatikan kebutuhan rohani

Perusahaan harus memperhatikan kebutuhan rohani karyawan dengan membangun tempat ibadah, yaitu agar karyawan dapat memenuhi kewajiban kepada Yang Maha Kuasa.
- b. Sesekali perlu mendapat perhatian suasana santai

Suasana kerja yang kompleks dapat menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi karyawan. Untuk menghindari hal-hal tersebut perusahaan perlu menciptakan suasana santai dalam bekerja.
- c. Harga diri perlu mendapatkan perhatian

Pihak perusahaan perlu memperhatikan harga diri karyawan, yaitu dengan memberikan penghargaan, baik berupa surat penghargaan, maupun dalam bentuk materi, bagi para karyawan yang memiliki prestasi kerja menonjol.
- d. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Perusahaan hendaknya menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, apabila terjadi ketidak tepatan dalam menempatkan posisi dapat

menurunkan prestasi kerja karyawan karena ia tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

e. Pemberian insentif

Perusahaan hendaknya memberikan insentif dengan cara sebaik baiknya yaitu perusahaan harus mengetahui karyawan seperti loyalitas karyawannya, kesenangan dan prestasi kerja mereka.

f. Gaji

Perusahaan hendaknya memberikan gaji dengan membayar tepat waktu sesuai sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, karna apabila gaji tidak diabayar pada waktu yang telah ditentukan maka semangat kerja karyawan akan menurun sehingga mengganggu produktivitas kerja.

g. Produktivitas kerja

Perusahaan hendaknya memperhatikan produktivitas kerja karyawan setiap hari, minggu, bulan dan tahun apakah meningkat atau menurun sehingga perusahaan bisa mengambil suatu tindakan agar produktivitas kerja pegawai bisa dipertahankan dan ditingkatkan lagi sehingga karyawan semakin bersemangat kepada kerjanya.

3. Indikator Semangat Kerja

Menurut (Westra, 1980) indikator semangat kerja sebagai berikut:

a. Presensi

Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya suatu instansi/organisasi selalu mengharapkan kehadiran karyawannya tepat waktu dalam setiap jam kerja

sehingga pekerjaannya akan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja, sehingga suatu organisasi tidak akan mencapai tujuannya secara optimal.

Presensi / kehadiran pegawai dapat diukur melalui :

- 1) Kehadiran pegawai ditempat kerja
- 2) Ketepatan karyawan datang / pulang kerja
- 3) Kehadiran karyawan apabila mendapat undangan mengikuti kegiatan / acara dan organisasi

b. Kerjasama

Kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh (Westra,1980 : 45). Kerjasama dapat menimbulkan dampak positif apabila dilakukan dengan niat baik, tujuan baik dan dilakukan dengan cara yang baik pula. Kerjasama ini sangat bermanfaat dan digunakan untuk memecahkan berbagai masalah dengan berorganisasi sedangkan bekerjasama yang negatif yaitu adalah kerjasama yang dilakukan dengan niat dan tujuan yang tidak baik. Yaitu untuk mendapatkan kepentingan pribadi dengan cara yang dapat merugikan orang lain.

Untuk mengukur adanya kerjasama dalam kantor digunakan kriteria sebagai berikut :

- 1) Kesiediaan karyawan untuk bekerjasama baik dengan teman sejawat maupun pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan.

- 2) Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Adanya kemauan untuk memberikan kritik atau menerima kritik dan saran sehingga diperoleh cara yang baik. Cara mengatasi kesulitan didalam menyelesaikan pekerjaan

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan suatu kewajiban untuk melaksanakan suatu tugas dan untuk apa seseorang dapat dipertanggung jawabkan dalam pelaksanaan tugas yang diserahkan (Moekijat, 1995). Tanggung jawab adalah penting dan harus ada dalam setiap pelaksanaan. Penyelesaian pekerjaan karena tanggung jawab dan mempunyai semangat kerja karyawan. Dengan adanya tanggung jawab yang diberikan pimpinan maka karyawan terdorong untuk melaksanakan pekerjaan tersebut apalagi jika karyawan merasa ikut memiliki organisasi tersebut ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Untuk mengukur daya tanggung jawab dapat diukur dari :

- 1) Kesanggupan karyawan melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja.
- 2) Kemampuan karyawan menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat.
- 3) Melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan sebaik-baiknya.

4) Mempunyai perasaan bahwa pekerjaan yang diberikan tidak hanya untuk kepentingan kantor / organisasi tetapi juga untuk kepentingan sendiri.

d. Kegairahan kerja

Setiap karyawan yang memiliki kesenangan yang mendalam (minat) terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif atau tinggi. Karena beban kerja, jenis dan sifat volume pekerjaannya sesuai dengan minat dan perhatiannya yang akan menimbulkan rasa senang dan bergairah dalam arti tidak merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja.

e. Hubungan yang harmonis

Pergaulan antara pimpinan dan karyawan yang dipimpin sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Pimpinan yang memperlakukan karyawan secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu sama lain, baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja akan menimbulkan rasa senang yang dapat meningkatkan semangat kerja.

2.1.3. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito S. A., 2004) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut (Tyssen, 2005) arti lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan

hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan.

Menurut (Sedarmayanti, 2010) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat penulis simpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang disekitar karyawan pada saat bekerja baik, yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2010) yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja :

(a) Penerangan cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

(b) Temperatur ditempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur 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.

(c) Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

(d) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. apabila udara disekitar kantor kotor maka kadar oksigen telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

(e) Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para akar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

(f) Tata warna di tempat kerja

Memberikan pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para karyawan. Dalam lingkungan kerja harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada di sekitarnya.

(g) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

(Siswanto, 2003) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berhubungan dengan segala sarana dan prasarana yang mendukung dalam pelaksanaan tugas.

Lingkungan kerja fisik meliputi :

- a. Terjaganya kebersihan
- b. Pertukaran udara
- c. Alat penerangan yang memadai
- d. Keamanan
- e. Kenyamanan

f. Kebisingan

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan yang berhubungan dengan situasi maupun kondisi kerjasama. Lingkungan kerja non fisik meliputi :

- a. Adanya hubungan antara karyawan dengan pemimpin
- b. Hubungan antara karyawan dengan rekan kerja
- c. Kebijakan pimpinan terhadap masalah pekerjaan

3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito, S. A., 2004) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

a. Kebersihan

Lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang. Kebersihan dalam lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerjanya bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Penerangan

Penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadikan suatu pekerjaan dengan lebih baik dan lebih teliti. Penerangan dalam hal ini tidak terbatas pada penerangan fisik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Menurut (Sedarmayanti, 2001),

cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

c. Pertukaran suhu udara

Pertukaran suhu udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Sumber utama adanya udara segar adalah dengan adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. Dengan cukupnya oksigen di tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja (Sedarmayanti, 2001).

d. Keamanan kerja

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk di sini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat

mereka bekerja, sehingga akan menimbulkan ketenangan bagi karyawan dalam bekerja.

e. Pewarnaan

Pewarnaan mempunyai pengaruh yang cukup besar, dalam hal ini pewarnaan bukan hanya pewarnaan dinding saja akan tetapi sangat luas sehingga dapat juga pewarnaan mesin-mesin atau peralatan bahkan pewarnaan seragam yang dipakai karyawan. Hal ini ditunjukkan untuk memberi motivasi kerja karyawan. Menurut (Sedarmayanti, 2001) menata warna pada tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan sebaik-baiknya. Pada kenyatannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna terkadang menimbulkan perasaan senang, sedih, dan lain-lain karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

f. Kebersamaan

Pekerjaan sering kali memberi kepuasan kebutuhan sosial, tidak hanya dalam suatu kelompok kecil yang selalu bersama-sama. Oleh karena itu dalam lingkungan kerja perlu diciptakan iklim kebersamaan sehingga akan tercipta pula suasana keakraban yang akan mempengaruhi pegawai dalam bekerja.

2.1.4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari 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.

Menurut (Sedarmayanti, 2010) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera. Menurut (Mangkunegara, 2000), mendefinisikan keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniyah tenaga kerja. Sedang pengertian secara keilmuan adalah sebagai ilmu dan penerapan teknologi pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (Yusuf, 2002).

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut (Reese & Eidson, 2006) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut:

a. Komunikasi

- 1) Ada kebijakan tertulis mengenai keselamatan kerja
- 2) Ada daftar dari perusahaan mengenai ketentuan problem k3

- 3) Seringkali diselenggarakan pertemuan mengenai k3
- b. Mempraktekkan bekerja dengan aman
- 1) Melatih tiap-tiap individu dalam melakukan pekerjaan yang penuh resiko
 - 2) Mesin dan daftar pemeliharaannya digunakan
 - 3) Memakai alat pelindung diri seperti : helm safety,dll
- c. Pengawasan keselamatan kerja
- 1) Pemeriksaan keselamatan dengan formal diadakan sedikitnya mingguan
 - 2) Dikerjakan kontrol keselamatan dengan visual keseharian
 - 3) Ikuti atas semuanya saran keselamatan kerja
 - 4) Penilaian pekerjaan diadakan oleh pengawas
 - 5) Ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja mesti diperkuat
- d. Latihan
- 1) Memiliki satu gagasan kursus keselamatan kerja
 - 2) Memiliki garis-garis besar untuk session pelatihan
 - 3) Memiliki satu pendekatan systematis untuk pekerjaan pelatihan
 - 4) Memiliki analisis keselamatan kerja/pekerjaan atau prosedur operasional keselamatan untuk tiap-tiap klasifikasi pekerjaan
 - 5) Penyelidikan kecelakaan
 - 6) Memakai format penyelidikan kecelakaan

3. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut (Mukhlisani & Kurniawan, 2008) indikator keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut:

- a. Dukungan dan Komunikasi
 - 1) Sosialisasi tentang Keselamatan Kerja.
 - 2) Perubahan dalam prosedur bekerja dikomunikasikan secara efektif kepada para karyawan.
- b. Perlengkapan Keselamatan Tenaga Kerja
 - 1) Ketersediaan Alat Pelindung Diri /APD.
 - 2) Ketersediaan alat pemadam kebakaran.
- c. Beban Kerja (Work Pressure)
 - 1) Terdapat jumlah tenaga kerja yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang diperlukan.
 - 2) Jadwal kerja karyawan (Pembagian shift) sudah realistis /sesuai.
- d. Pencegahan Kecelakaan
 - 1) Aturan/Prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
 - 2) Poster – poster / spanduk tentang peraturan Keselamatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
 - 3) Pengawasan Penggunaan APD pada karyawan.
- e. Pentingnya Pelatihan Keselamatan Kerja
 - 1) Keikutsertaan pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
 - 2) Pemberian dukungan jaminan sosial kepada karyawan.

- f. Lingkungan kerja fisik
 - 1) Kondisi pencahayaan tempat kerja.
 - 2) Kondisi kebisingan tempat kerja.
 - 3) Kebersihan lingkungan kerja.
 - 4) Suhu udara dan ventilasi tempat kerja,dll.
- g. Sarana kesehatan Karyawan
 - 1) Penyediaan air bersih.
 - 2) Sarana kamar mandi dan wc.
 - 3) Terdapat poliklinik / pelayanan kesehatan.
- h. Pemeliharaan Kesehatan Karyawan
 - 1) Pemeriksaan Kesehatan Kerja.
 - 2) Pemberian nutrisi / makanan yang bergizi.

4. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan kerja, serta segala hal yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja. Dan mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerja, maka perusahaan akan semakin efektif. (Mangkunegara, 2000), menjelaskan beberapa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja yang digunakan sebaiknya seefektif mungkin.

- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Suatu penelitian tentunya memerlukan banyak masukan dari penelitian terdahulu ataupun jurnal agar dapat mempermudah kita dalam melakukan penelitian. Berikut ini adalah hasil-hasil penelitian terdahulu yang cukup relevan dengan penelitian sebagai berikut :

1. Shannon Cecilia Y. Assagaf dan Lucky O.H. Dotulong (2015) dengan judul pengaruh disiplin, motivasi, dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sementara itu secara simultan disiplin kerja, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.

2. Nisa' Ulul Mafra (2017) dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang.. Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan bahwa: ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang.
3. Prasetyo Harvy Budiharjo, dkk (2017) dengan judul Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Air Manado.. Hasil penelitian secara parsial bahwa hasil uji t untuk variabel Keselamatan kerja adalah dan Lingkungan kerja adalah dimana X1 dan X3 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas karyawan. Untuk variabel Kesehatan kerja adalah berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas karyawan yang berarti H2 diterima. Uji F yaitu Keselamatan kerja, Kesehatan kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan. Berdasarkan *Adjusted R Square* adalah berarti Produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh Keselamatan kerja, Kesehatan kerja, dan Lingkungan kerja karyawan sebesar sedangkan sisanya sebesar dijelaskan oleh faktor – faktor lain tidak dalam penelitian ini.
4. Ni Made Ita Purnami dan I Wayan Mudiarta Utama (2019) dengan judul pengaruh pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Legong Keraton Beach Hotel. Hasil

penelitian secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Legong Keraton Beach Hotel.

5. Axchel Tumiwa, Bernhard Tewel, dan Indrie D. Palandeng (2017) dengan judul pengaruh teknologi informasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan study pada Kantor Pusat Bank Sulutgo. Hasil penelitian menunjukkan teknologi informasi, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, secara parsial teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di kantor pusat PT. Bank SulutGo.
6. Anisah Fauziyah (2018) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan kesehataan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh dengan arah negatif sedangkan variabel kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh dengan arah positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Berlina Tbk Pandaan. Dan secara simultan variabel lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Berlina Tbk Pandaan.
7. Dellia Pansiang, Victor P.K. Lengkong, dan Greis M. Sendow (2017) dengan judul pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap

produktivitas kerja karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Horiguchi Sinar Insani.

8. Bayu Indra Siswanto (2015) dengan judul pengaruh pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan Tbk. Cabang Kalimantan di Balikpapan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pembangunan Perumahan Tbk. Cabang Kalimantan di Balikpapan.
9. Catur Hadi Prawbowo, dkk (2018) dengan judul pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (k3) dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rickstar Indonesia. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT (Perseroan Terbatas) Rickstar Indonesia di Cakung Jakarta Timur. 2). Secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT (Perseroan Terbatas) Rickstar Indonesia di Cakung Jakarta Timur. 3). Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT (Perseroan Terbatas) Rickstar Indonesia di Cakung Jakarta Timur.

10. Arya Satria Wisnu (2017), dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Velda Meubel Mas Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan semangat kerja secara parsial (sendirisendiri) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan CV. Veda Meubel Mas Semarang. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, diharapkan CV. Veda Meubel Mas Semarang CV. Veda Meubel Mas Semarang menyediakan sarana dan prasaran yang dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang baik dan membuat kebijakan-kebijakan yang dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan untuk dapat bekerja lebih baik berupa dengan pemberian promosi jabatan bagi karyawan yang telah bekerja dengan baik, yaitu telah memenuhi target kerja yang ditetapkan perusahaan dan juga pemberian tunjangan, bonus serta pemberian insentif

Untuk lebih jelasnya, uraian diatas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Shannon Cecilia Y. Assagaf dan Lucky O.H. Dotulong (2015) Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	Independent : 1. Disiplin Kerja (X1) 2. Motivasi Kerja (X2) 3. Semangat Kerja (X3) Dependent : 4. Produktivitas kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa 1. disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. 2. Motivasi kerja dan Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. 3. Sementara itu secara simultan disiplin kerja, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.	Persamaan: Sama-sama meneliti tentang pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja Perbedaan: Obyek yang digunakan Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado
2.	Nisa' Ulul Mafra (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Pelembang	Independent : 1. Kepuasan Kerja (X1) 2. Semangat Kerja (X2) Dependent : 3. Produktivitas kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan bahwa: 1. Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja	Persamaan: Sama-sama meneliti tentang pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja Perbedaan: Obyek yang digunakan Distrik Navigasi Kelas I

					Pelembang
3.	Prasetyo Harvy Budiharjo, dkk (2017) Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Air Manado	Independent : 2. Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja 3. Lingkungan Kerja Dependent : 3. Produktivitas kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian secara parsial bahwa Hasil penelitian secara parsial bahwa 1. variabel Keselamatan kerja adalah dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas karyawan. 2. Kesehatan kerja adalah berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas karyawan	Persamaan: Sama-sama meneliti tentang pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja Perbedaan: Obyek yang digunakan PT Air Manado
4.	Ni Made Ita Purnami dan I Wayan Mudiarta Utama (2019) Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Legong Keraton Beach Hotel	Independent : 1. Pemberdayaan (X1) 2. Motivasi (X2) 3. Lingkungan Kerja (X3) Dependent : 4. Produktivitas kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian secara parsial 1. pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. 2. motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. 3. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.	Persamaan: Sama-sama meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Perbedaan: Obyek yang digunakan Legong Keraton Beach Hotel
5.	Axchel Tumiwa,	Independent :	Regresi Linier	Hasil penelitian menunjukkan	Persamaan:

	Bernhard Tewal, dan Indrie D. Palandeng (2017) Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan study pada Kantor Pusat Bank Sulutgo	1. Teknologi Informasi (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Kompetensi (X3) Dependent : 4. Produktivitas kerja (Y)	Berganda	1. teknologi informasi, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, 2. secara parsial teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, 3. lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan	Sama-sama meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Perbedaan: Obyek yang digunakan PT. Bank SulutGo.
6.	Anisah Fauziah (2018), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Independent : 1. Lingkungan Kerja (X1) 2. kesehatan dan keselamatan kerja (X2) Dependent : 3. Produktivitas kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. variabel lingkungan kerja berpengaruh dengan arah negatif 2. variabel kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh dengan arah positif terhadap produktivitas kerja .	Persamaan: Sama-sama meneliti tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap produktivitas kerja Perbedaan: Tidak meneliti tentang pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja
7.	Dellia Pansiang, Victor P.K. Lengkong, dan Greis M. Sendow (2017)	Independent : 1. Keselamatan Kerja (X1)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1. keselamatan dan kesehatan kerja	Persamaan: Sama-sama meneliti

	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani	2. Kesehatan Kerja Dependent : 3. Produktivitas kerja (Y)		berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	tentang pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap produktivitas kerja Perbedaan: Obyek yang digunakan PT. Horiguchi Sinar Insani.
8.	Bayu Indra Siswanto (2015) Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan Tbk. Cabang Kalimantan di Balikpapan	Independent : 1. Keselamatan Kerja (X1) 2. Kesehatan Kerja Dependent : 3. Produktivitas kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa 1. keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja	Persamaan: Sama-sama meneliti tentang pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap produktivitas kerja Perbedaan: Obyek yang digunakan PT. Pembangunan Perumahan Tbk. Cabang Kalimantan di Balikpapan
9.	Catur Hadi Prawbowo, dkk (2018) Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja	Independent : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa 1. Secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja berparuh positif	Persamaan: Sama-sama meneliti tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan

	Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Rickstar Indonesia	Lingkungan Kerja Dependent : Produktivitas kerja (Y)		terhadap produktivitas kerja 2. Secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja 3. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja	Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap produktivitas kerja Perbedaan: Obyek yang digunakan PT Rickstar Indonesia
10	Arya Satria Wisnu (2017), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Velda Meubel Mas Semarang	Independen : Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Dependen: Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja	Persamaan: Sama-sama meneliti tentang pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja Perbedaan: Obyek yang digunakan CV Velda Meubel Mas Semarang

2.3. Kerangka Pemikiran

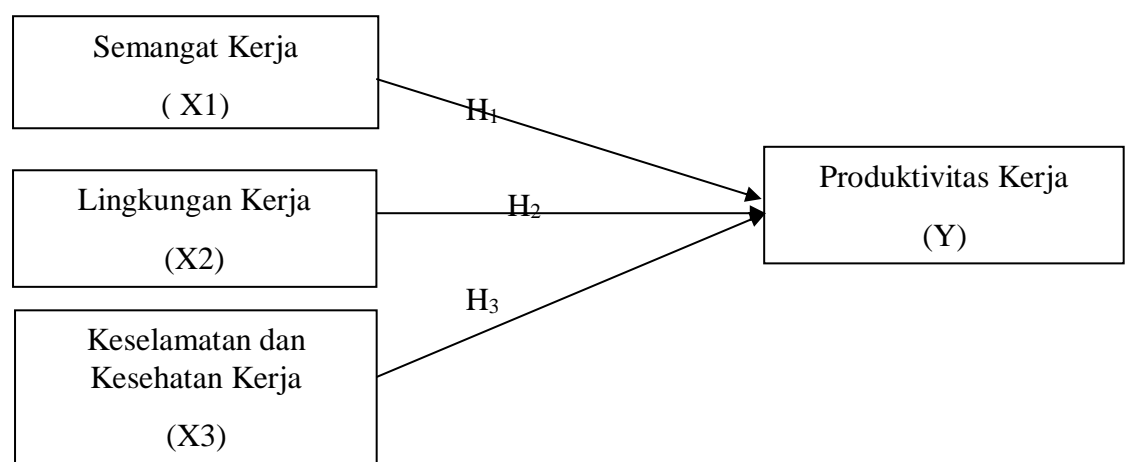
Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai semangat kerja yang tinggi dan didukung pula oleh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang mendukung.

Semangat kerja yang tinggi akan tampak berupa kesediaan bekerja keras dengan sungguh-sungguh, tekun dan bergairah, bekerja dengan senang dan bertanggung jawab terhadap tugas, adanya hubungan yang harmonis dan bekerjasama dalam bekerja yang didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan kesempatan mengembangkan diri. Apabila karyawan memiliki semangat yang tinggi maka akan dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Lingkungan kerja adalah daerah yang digunakan untuk melakukan sesuatu dalam hal menghasilkan barang. Peran lingkungan kerja memiliki beberapa aspek seperti kebersihan, pewarnaan, penerangan, dan lain-lain. Semua aspek diatas mempunyai hubungan langsung dengan karyawan. Sebagai contoh aspek kebersihan, jika lingkungan kerja tidak bersih maka karyawanpun merasa kurang nyaman untuk bekerja. Jika lingkungan kerja diperusahaan buruk dalam arti tidak bersih maka akan menyebabkan karyawan merasa tidak betah tinggal dilingkungan kerja dan merasa kurang nyaman untuk bekerja. Hal itu akan mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan dan selanjutnya akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Keselamatan dan kesehatan kerja sebagai suatu program didasari pendekatan ilmiah dalam upaya mencegah atau memperkecil terjadinya bahaya dan risiko terjadinya penyakit dan kecelakaan, maupun kerugian-kerugian lainnya yang mungkin terjadi. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan instrumen yang memproteksi pekerja, perusahaan, lingkungan hidup, dan masyarakat sekitar dari bahaya kecelakaan kerja. perlindungan tersebut merupakan hak asasi yang wajib dipenuhi oleh perusahaan. K3 bertujuan mencegah, mengurangi, bahkan menihilkan risiko kecelakaan kerja. penerapan konsep ini tidak boleh dianggap sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang menghabiskan banyak biaya perusahaan, melainkan harus dianggap sebagai bentuk investasi jangka panjang yang memberi keuntungan berlimpah pada masa yang akan datang. Apabila keselamatan dan kesehatan kerja di perhatikan dengan serius oleh setiap karyawan maka akan mempengaruhi produktivitas kerja. Untuk lebih jelasnya, uraian diatas dapat dibuat alur kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2. 1. Kerangka Pemikiran



2.4. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan pendugaan terhadap suatu pengaruh atau keterkaitan yang timbul dari permasalahan yang diteliti yang merupakan konsep yang secara tentative dianggap benar (Nurhayati, 2012). Pengembangan hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

2.4.1. Pengaruh Semangat Kerja dengan Produktivitas Kerja

Menurut (Handoko, 2012) mendefinisikan semangat yang tinggi selalu berdampak pada produktivitas kerja yang tinggi. Maka semangat kerja merupakan suatu pengaruh penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut (Hasley, 2001), menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih baik banyak dan lebih tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Penelitian Shannon Cecilia Y Assagaf & Lucky O. H Dotulong (2015), Nisa' Ulul Mafr (2017), Arya Satria Wisnu (2017), dengan hasil penelitian menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja. Hal ini mengimplikasikan bahwa semakin tinggi semangat kerja akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

2.4.2. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Peran lingkungan kerja dalam produktivitas sangat besar. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif untuk para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Para karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman dalam bekerja akan memberikan dampak positif bagi karyawan yaitu mampu mengurangi tingkat stres dan mampu meningkatkan konsentrasi dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan produktivitas karyawan akan selalu terjaga. Hal ini didukung dengan pernyataan dari (Schultz, 2010:405) lingkungan kerja atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Penelitian Prastyo Harvy Budiharjo, Victor PK Lengkong & Lucky OH Dutolong (2017), Ni Made Ita Purnami & I Wayan Mudiarta Utama (2019), Axchel Tumia, Bernhard Tewal & Indrie D Palandeng (2017), Catur Hadi Prabowo (2018), Arya Satria Wisnu (2017), Muhammad Sudwiya Atmoko (2018) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini mengimplikasikan bahwa semakin tinggi semangat kerja akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2.4.3. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja.

Menurut (Barthos, 1993) Penyakit akibat kerja bila tidak di tangani secara sungguh-sungguh dan terpadu, dapat menjadi bumerang bagi pekerja dan perusahaan di tempat mana iya bekerja. Bagi tenaga kerja, penyakit akibat kerja dapat menurunkan produktivitas kerja sekaligus menurunkan pendapatan yang di terimannya. Sedangkan perusahaan menurunnya jumlah produksi serta memberikan citra yang kurang baik terhadap kualitas dan kapasitas perusahaan.

Hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas yaitu pimpinan harus memperhatikan pekerja bukanlah suatu robot. Untuk itu pertimbangan ekonomi secara murni mungkin tidak baik maka perlu “memanusiakan pekerjaan” atau membuat suasana kerja lebih manusiawi. Pekerja yang kesejatraannya buruk, tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tetapi produktivitas mereka akan menurun. Lebih lanjut mereka tidak menaruh minat,

apatis, dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkurang pula.

Penelitian Shannon Cecilia Y Assagaf & Lucky O. H Dotulong (2017), Dellia Pansiang, Victor PK Lengkong & greis M Sendow (2017), Arya Satria Wisnu (2017), dengan hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini mengimplikasikan bahwa semakin tinggi upaya dan menjaga keselamatan dan kesehatan kerja maka akan semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3 : Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.