

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Iskarim, 2017). Menurut Zakki (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah merupakan bentuk rencana, organisasi, arah, dari pengendali dari bentuk pengadaan, pengembangan, kompensasi, integritas, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan untuk menciptakan tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan Sumber Daya Manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri (Susan, 2019). Menurut Setiawan (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia wajib diterapkan pada sebuah organisasi agar organisasi tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi juga bergantung pada sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli, maka disimpulkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah berbagai rangkaian kegiatan organisasi yang tujuannya

diarahkan untuk pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja untuk tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Susan, 2019) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan

perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil di artikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak di artikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan *internal* dan *eksternal* konsistensi.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik di lakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai dan

pendidik serta pedoman kepada *internal* dan *eksternal* konsistensi.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial .

11) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Iskarim, 2017) sebagai berikut:

- 1) Mendapatkan pegawai.
- 2) Mempertahankan pegawai.
- 3) Mengembangkan pegawai.
- 4) Memakai para pegawai atau pekerja secara efisien dan efektif (berhasil guna dan berdaya guna) untuk mencapai misi organisasi.

Dengan demikian, kegiatan pokok yang membentuk unsur-unsur inti dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan dan peramalan (*forecasting*) sumber daya manusia, *staffing*, pelatihan dan pengembangan, pengelolaan karir, manajemen dan pengawasan (*control*) kinerja, manajemen

kompensasi atau imbalan, strategi peningkatan kualitas, produktivitas dan kualitas dunia kerja, serta hubungan antara pimpinan dan pegawainya.

d. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Susan, 2019) ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

1) Pelatihan pra tugas (*Pre service training*)

Pelatihan yang diberikan kepada calon karyawan yang akan memulai untuk bekerja, atau karyawan baru yang bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya dibebankan kepada mereka.

2) Pelatihan dalam tugas (*In service training*)

Pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk karyawan yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.

3) Pelatihan purna/pasca tugas (*Post service training*)

Pelatihan yang dilaksanakan organisasi untuk membantu dan mempersiapkan karyawan dalam menghadapi pensiun.

e. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Meirinawati, 2017) sebagai berikut:

1) Pekerja memperoleh rasa aman dan puas dalam bekerja.

2) Pekerja memperoleh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.

3) Mempermudah pekerja memperoleh keadilan dari perlakuan yang tidak menguntungkan.

- 4) Pekerja memperoleh penilaian karya yang objektif.
- 5) Para pekerja melalui manajemen akan memperoleh gaji/upah dan pembagian keuntungan.

f. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Fadjar & Ansory, 2018:64) sebagai berikut:

- 1) Pendekatan strategis.
- 2) Pendekatan SDM.
- 3) Pendekatan manajemen.
- 4) Pendekatan sistem.
- 5) Pendekatan proaktif.

g. Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia

Prinsip- prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia sama dengan prinsip manajemen menurut (Fadjar & Ansory, 2018:65) sebagai berikut:

- 1) Prinsip kemanusiaan.
- 2) Prinsip demokrasi.
- 3) Prinsip *the right man is the right place*.
- 4) Prinsip *equal pay for equal work*.
- 5) Prinsip kesatuan arah.
- 6) Prinsip kesatuan komando.
- 7) Prinsip efisiensi.
- 8) Prinsip efektivitas.
- 9) Prinsip produktifitas kerja.

- 10) Prinsip disiplin.
- 11) Prinsip wewenang dan tanggung jawab.

h. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

Proses Manajemen Sumber Daya Manusia adalah prosedur yang berlangsung terus menerus yang mencoba mempertahankan organisasi untuk mendapatkan orang yang tepat di posisi yang tepat pada saat dibutuhkan. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Iskarim, 2017) yaitu:

- 1) Perencanaan Sumber Daya Manusia didesain untuk memastikan bahwa pegawai yang diperlukan akan selalu terpenuhi secara memadai. Ini dapat dicapai dengan faktor-faktor *internal*, seperti: kebutuhan keterampilan yang ada sekarang dan yang diharapkan, lowongan, dan perluasan departemen serta pengurangan, faktor-faktor di lingkungan, seperti: pasar tenaga kerja, penggunaan computer untuk membina dan mempertahankan informasi mengenai semua karyawan membuat organisasi dapat lebih efisien dalam perencanaan sumber daya manusia.
- 2) Rekrutmen berkaitan dengan mengembangkan cadangan calon karyawan sejalan dengan rencana sumber daya manusia. Calon karyawan biasanya diperoleh lewat iklan di surat kabar dan jurnal professional, agen tenaga kerja, berita lisan yang tersebar, dan kunjungan ke kampus berbagai perguruan tinggi.
- 3) Seleksi termasuk menggunakan formulir lamaran, daftar riwayat hidup, wawancara, pengujian keterampilan, dan mencocokkan informasi dari referensi untuk mengevaluasi dan menyaring calon karyawan bagi manajer, yang akhirnya akan memilih dan menerima calon.

- 4) Sosialisasi (orientasi) didesain untuk membantu orang yang terpilih menyesuaikan diri dengan lancer ke dalam organisasi. Pendaftar baru diperkenalkan kepada para rekan sekerja, terbiasa dengan tanggung jawabnya, dan diberi tahu mengenai budaya organisasi, kebijakan, dan harapan yang bersangkutan dengan tingkah laku karyawan.
- 5) Pelatihan dan pengembangan keduanya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam memberikan kontribusi pada efektivitas organisasi. Pelatihan didesain untuk meningkatkan keterampilan dalam pekerjaan yang sekarang; program pengembangan didesain untuk menyiapkan karyawan sebelum dipromosikan.
- 6) Penilaian prestasi kerja membandingkan prestasi kerja seseorang dengan standar atau tujuan yang dikembangkan untuk posisi orang tersebut. Prestasi yang rendah mungkin menandakan perlunya tindakan korektif, seperti pelatihan tambahan, PHK, sedangkan prestasi yang tinggi mungkin menghasikan penghargaan, seperti kenaikan gaji, bonus, atau promosi. Walaupun supervisor langsung seorang karyawan melakukan penilaian prestasi, departemen manajemen SDM bertanggung jawab untuk bekerja dengan Manajemen tingkat atas untuk menetapkan kebijakan yang menjadi pedoman semua penilaian prestasi.
- 7) Promosi, transfer, dan PHK mencerminkan nilai seorang karyawan bagi organisasi. Karyawan berprestasi tinggi dapat dipromosikan atau ditransfer untuk membantu mengembangkan keterampilan mereka, sedangkan karyawan berprestasi rendah mungkin didemosikan, ditransfer ke posisi yang kurang

penting, atau bahkan PHK. Pilihan apapun pasti akan mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia.

2.1.2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Saleh (2018) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi kerja adalah salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhankebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri (Bahri, 2017). Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut (Harahap D. S., 2019).

Disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah pendorong atau penggerak seseorang untuk bertindak dan bekerja dengan giat dalam melaksanakan pekerjaan dan kewajibannya dengan rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.

b. Fungsi Motivasi

Menurut Sunarsi (2018) fungsi motivasi sebagai berikut:

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, jadi motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

c. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Sunarsi (2018) jenis-jenis motivasi kerja sebagai berikut:

- 1) Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

- 2) Motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

d. Metode Motivasi

Menurut Sunarsi (2018) metode motivasi sebagai berikut:

1) Motivasi langsung (*Direction motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (*materil dan nonmaterial*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi siftnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan, dan bonus.

2) Motivasi tidak langsung (*Indirect motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah seseorang atau kelancaran tugas sehingga seseorang betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

e. Teori Motivasi

Menurut Sunarsi (2018) teori motivasi sebagai berikut:

1) Teori dua faktor

Sekelompok faktor, motivator, menyebabkan tingkat kepuasan dan motivasi kerja yang tinggi, akan tetapi, faktor-faktor *hygiene* dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Teori ini meneliti tentang dua kondisi yang mempengaruhi seseorang dalam pekerjaannya, yaitu:

a) Kondisi pertama

Faktor motivasi yang berkaitan dengan isi pekerjaan, yang memiliki faktor intrinsik dari pekerjaan tersebut. Dimana sifat pekerjaan itu tersendiri yang membuat seseorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status

ataupun uang atau bisa juga dikatakan seseorang yang melakukan hobinya, antara lain adalah keberhasilan pekerjaan (*achievement*) yang besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi, pengakuan (*recognition*) yang besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas kinerjanya, pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) yang berhubungan dengan bagaimana kondisi pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan oleh karyawan dari pekerjaannya, tanggung jawab (*responsibility*) yang besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan dan diberikan kepada seorang karyawan, pengembangan (*advancement*) yang berhubungan dengan keinginan yang ingin dicapai untuk kedepannya.

b) Kondisi kedua adalah *hygiene*

Faktor-faktor *hygiene* yang justru menimbulkan rasa tidak puas kepada para pekerja dimana elemen elemen di luar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seseorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi, berkaitan dengan konteks pekerjaan, berupa faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan, yaitu kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*). Derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi. Kualitas supervisi (*quality supervisor*), derajat kewajaran penyelesaian yang dirasakan dan diterima oleh karyawan, hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*) derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan karyawan lain, kondisi kerja (*working condition*).

Derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya, serta gaji (*Wages or Salaries*) derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan kinerjanya.

Definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa orang bisa saja terdorong oleh motivasi ekstrinsik atau motivasi intrinsik. Tetapi jika seorang karyawan lebih terdorong oleh motivasi ekstrinsik, perusahaan harus bisa membuat hubungan yang jelas antara apa yang perusahaan ingin karyawan lakukan dengan *reward* atau penghargaan yang ingin didapatkan oleh karyawan.

2) Teori Kebutuhan Hierarki

Teori tersebut ditunjukkan sebagai berikut:

a) Kebutuhan psikologikal

Yaitu kebutuhan yang timbul berdasarkan kondisi psikologikal badan kita, seperti kebutuhan untuk makanan dan minuman, kebutuhan udara segar.

b) Kebutuhan rasa aman

Yaitu kebutuhan keamanan jiwa, raga, dan harta benda milik. Jika dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan.

c) Kebutuhan sosial

Yaitu kebutuhan untuk memiliki keluarga dan sanak saudara, rasa dihormati, status sosial, harga diri dan kebutuhan pendidikan agama.

d) **Kebutuhan harga diri**

Yaitu keinginan untuk dipuji dan keinginan untuk diakui prestasi kerjanya.

Keinginan untuk didengar dan dihargai pandangannya.

e) **Kebutuhan aktualisasi diri**

Yaitu kebutuhan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk menjadi kreatif,

kebutuhan untuk dapat merealisasikan potensinya secara penuh.

f) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut (Bahri, 2017):

- 1) Kemungkinan untuk berkembang.
- 2) Jenis pekerjaan.
- 3) Apakah mereka merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

g) Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut (Bahri, 2017) yaitu:

- 1) Kinerja.
- 2) Penghargaan.
- 3) Tantangan.
- 4) Tanggung Jawab.
- 5) Pengembangan.
- 6) Keterlibatan.
- 7) Kesempatan.

2.1.3. Keselamatan Kerja

a. Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja secara filosofi diartikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil budaya dan karyanya (Edi Hartoyo, 2015). Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan aktivisasi kerja manusia baik pada industri manufaktur, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa, yang melibatkan peralatan berteknologi canggih, seperti *lift*, *eskalator*, peralatan pembersih gedung, sarana transportasi dan lain-lain (Jalla, 2019). Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri manufaktur, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa, yang melibatkan peralatan berteknologi canggih, seperti *lift*, *eskalator*, peralatan pembersih gedung, sarana transportasi, dan lain-lain (Hasibuan, 2017).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah suatu tindakan antisipasi untuk perlindungan pegawai pada saat kegiatan bekerja dari kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut.

b. Tujuan Keselamatan Kerja

Menurut Jalla (2019) tujuan keselamatan kerja sebagai berikut:

- 1) Memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat pekerja di semua lapangan pekerjaan ketingkat yang setinggi-tingginya baik fisik, mental, maupun kesejahteraan sosial.
- 2) Mencegah timbulnya gangguan kesehatan masyarakat pekerja yang diakibatkan oleh keadaan/kondisi lingkungan kerjanya seperti kecelakaan akibat kerja.
- 3) Memberi perlindungan kepada pekerja saat melaksanakan pekerjaan yang kemungkinan terjadinya bahaya yang disebabkan oleh faktor-faktor yang membahayakan kesehatan di tempat kerja.
- 4) Menempatkan pekerjaan di suatu lingkungan pekerjaan berdasarkan keterampilan, kemampuan fisik dan psikis pekerjaannya.

c. Rancangan Keselamatan Kerja

Rancangan keselamatan kerja menurut (Putra R. E., 2018) yaitu:

- 1) Memberikan perlindungan pekerja atas asas keselamatan demi terciptanya lingkungan kerja yang aman dalam peningkatan kesejahteraan dan produktivitas.
- 2) Memberikan jaminan pekerja dan orang yang berada di lingkungan kerja.
- 3) Pemeliharaan sumber daya dan alat produksi agar dapat bekerja dengan baik dan lancar.

d. Syarat-Syarat Keselamatan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2017) syarat-syarat keselamatan kerja sebagai berikut:

- 1) Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- 2) Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- 3) Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- 4) Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
- 5) Memberikan pertolongan pada kecelakaan.
- 6) Memberi alat-alat perlindungan pada pekerja.
- 7) Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluaskan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar dan radiasi, suara dan getaran.
- 8) Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan.
- 9) Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- 10) Menyelenggarakan penerangan udara yang cukup.
- 11) Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban.
- 12) Memperoleh kebersihan antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.

e. Unsur-Unsur Penunjang Keselamatan Kerja

Menurut (Kemala, 2017) unsur-unsur penunjang keselamatan kerja sebagai berikut:

- 1) Adanya unsur-unsur keamanan dan kesehatan kerja.
- 2) Adanya kesadaran dalam menjaga keamanan dan kesehatan kerja.
- 3) Teliti dalam bekerja.
- 4) Melaksanakan prosedur kerja dengan memperhatikan keamanan dan kesehatan kerja.

f. Indikator Keselamatan Kerja

Indikator keselamatan kerja menurut (Sari, 2017) yaitu:

- 1) Tempat kerja

Tempat kerja merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktivitas kerjanya.

- 2) Mesin dan peralatan

Mesin dan peralatan adalah bahian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat-alat berat dan ringan.

- 3) Jaminan keselamatan

Jaminan keselamatan yaitu berupa alat-alat yang menjamin keselamatan kerja di lingkungan perusahaan.

2.1.4. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu (Samahati, 2020). Produktivitas adalah suatu hasil yang kita dapat atau terima dengan sumber daya yang kita gunakan atau kita keluarkan dari sesuatu yang dikerjakan (Rampisela, 2020). Produktivitas adalah perbandingan antara *output* dengan *input*, di mana *outputnya* harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Assagaf, 2015). Produktivitas mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan hari ini harus lebih baik atau berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan pada masa lalu dan pekerjaan pada saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini (Darmadi, 2018).

Dari uraian diatas, maka disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan serta berkaitan erat dengan efektivitas dan efisiensi, yang dimana menunjukkan tingkat kemampuan pegawai untuk pencapaian tujuan organisasi.

b. Faktor-Faktor Upaya Peningkatan Produktivitas

Faktor-faktor upaya peningkatan produktivitas menurut (Manik, 2018) sebagai berikut:

1) Perbaikan terus menerus.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.

2) Peningkatan mutu hasil pekerjaan.

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi.

3) Pemberdayaan sumber daya manusia

Bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh eselon manajemen dalam hierarki organisasi.

c. Pengukuran Produktivitas

Produktivitas secara umum dapat diukur dengan berbagai ukuran menurut (Muayyad, 2016) dibawah ini yakni:

1) Produktivitas parsial

Merupakan perbandingan antara output dengan salah satu input saja. Pengukuran jenis ini biasa digunakan dalam mengukur produktivitas tenaga kerja yakni menunjukkan rata-rata *output* per tenaga.

2) Produktivitas total faktor

Merupakan perbandingan antara *output* dengan beberapa *input* secara serentak. Hubungan tersebut dinyatakan dalam rasio dari indeks *output* terhadap indeks *input agregat*, jika rasio meningkat berarti lebih banyak *output* dapat diproduksi menggunakan jumlah *input* tertentu atau sejumlah *output* dapat diproduksi dengan menggunakan lebih sedikit *input*.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Manik (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas sebagai berikut:

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap karyawan, sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

e. Indikator Produktivitas

Indikator produktivitas sebagai berikut menurut (Muayyad, 2016):

1) Kemampuan

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

2) Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, hal tersebut merupakan upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

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

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi, 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

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

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.

2.2. Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu dalam penulisan penelitian ini berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan sudah dianggap mendukung kajian teori dalam penelitian yang telah dilakukan. Berikut ini adalah hasil penelitian terdahulu yang dipandang relevan dengan penelitian sebagai berikut:

(Ardiansyah, 2019) hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh secara simultan variabel Motivasi Kerja, kepuasan kerja, Pengalaman Kerja, Keselamatan Kerja, dan kesehatan kerja terhadap variabel Produktivitas Karyawan dengan hasil pengujian uji f dengan nilai $p < 0,05$. dengan hasil pengujian uji f dengan nilai $p < 0,05$. Bentuk hubungan variabel Motivasi Kerja , kepuasan kerja, pengalaman kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap variabel Produktivitas Karyawan memiliki pengaruh

paling kuat sebesar 28,5% terhadap Produktivitas Karyawan, Nilai kontribusi hubungan antara variabel Motivasi Kerja, kepuasan kerja, pengalaman kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap Produktivitas karyawan secara simultan sebesar 78,1% dan 21,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Tahun	Judul	Hasil
1	Assagaf (2015)	Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	Secara simultan disiplin, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
2	Gunawan (2015)	Pengaruh Program Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Inecda Kabupaten Indragiri Hulu	Keselamatan dan Kesehatan Kerja simultan Program Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan yang bekerja di PT. Inecda Indragiri Hulu, variabel sebagian Pekerjaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Inecda Indragiri Hulu.
3	Sabena (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan	Faktor kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
4	Fitriana (2017)	Pengaruh Motivasi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Singgani Kota Palu	Adanya hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja di Puskesmas Singgani Kota Palu, namun jika dilihat dari nilai korelasi variabel termasuk dalam kategori cukup. Artinya motivasi kerja berhubungan dengan produktivitas kerja di Puskesmas Singgani Kota Palu. Koefisien determinasi 0,504. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan motivasi kerja karyawan dalam mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 50,4%. Motivasi karyawan berhubungan positif atau searah dengan produktivitas kerja, untuk koefisien

No	Nama Tahun	Judul	Hasil
			regresi bertanda positif. Setiap unit peningkatan motivasi kerja karyawan akan menghasilkan peningkatan produktivitas kerja sebesar 50,4 unit. Begitu pula penurunan motivasi kerja karyawan akan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja sebesar 50,4 unit.
5	Trihudyatmanto (2017)	Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada Industri Karoseri "Sakera" Magelang)	Menunjukkan bahwa motivasi dan kedisiplinan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan Industri Karoseri Bak Truck "Sakera".
6	Amrina (2018)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan	Menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan sebesar 42,4% secara bersamaan atau simultan.
7	Pesik (2018)	Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Area Manado	Menunjukkan bahwa secara simultan keselamatan kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, maka sebaiknya PT. PLN (Persero) Area Manado dapat memperhatikan keselamatan setiap karyawan yang ada, dan perusahaan harus memerhatikan standar kualitas kerja yang ditetapkan pada karyawan, agar karyawan dapat mencapai standar kualitas kerja itu dengan baik.
8	Ardiansyah (2019)	Analisis hubungan motivasi kerja, kepuasan kerja, pengalaman kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja dengan produktivitas karyawan dengan menggunakan metode regresi linier berganda (studi kasus di pt. Indonesia multi colour printing)	Terdapat pengaruh secara simultan variabel Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Pengalaman Kerja (X3), Keselamatan Kerja (X4) dan Kesehatan Kerja (X5) terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y).
9	Wati (2019)	Komunikasi Interpersonal dan	Menunjukkan 13.42 persen komunikasi interpersonal dan 9.12

No	Nama Tahun	Judul	Hasil
		Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Bidan Puskesmas Jatinegara	persentase motivasi memepengaruhi produktivitas kerja bidan di Puskesmas Jatinegara, Jakarta Timur.
10	Rampisela (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta	Variabel Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja, variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja, dan variabel Upah berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja. Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja.
11	Samahati (2020)	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya pada PT. PLN (Persero) up3 Manado	Secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sumber : Penelitian Terdahulu.

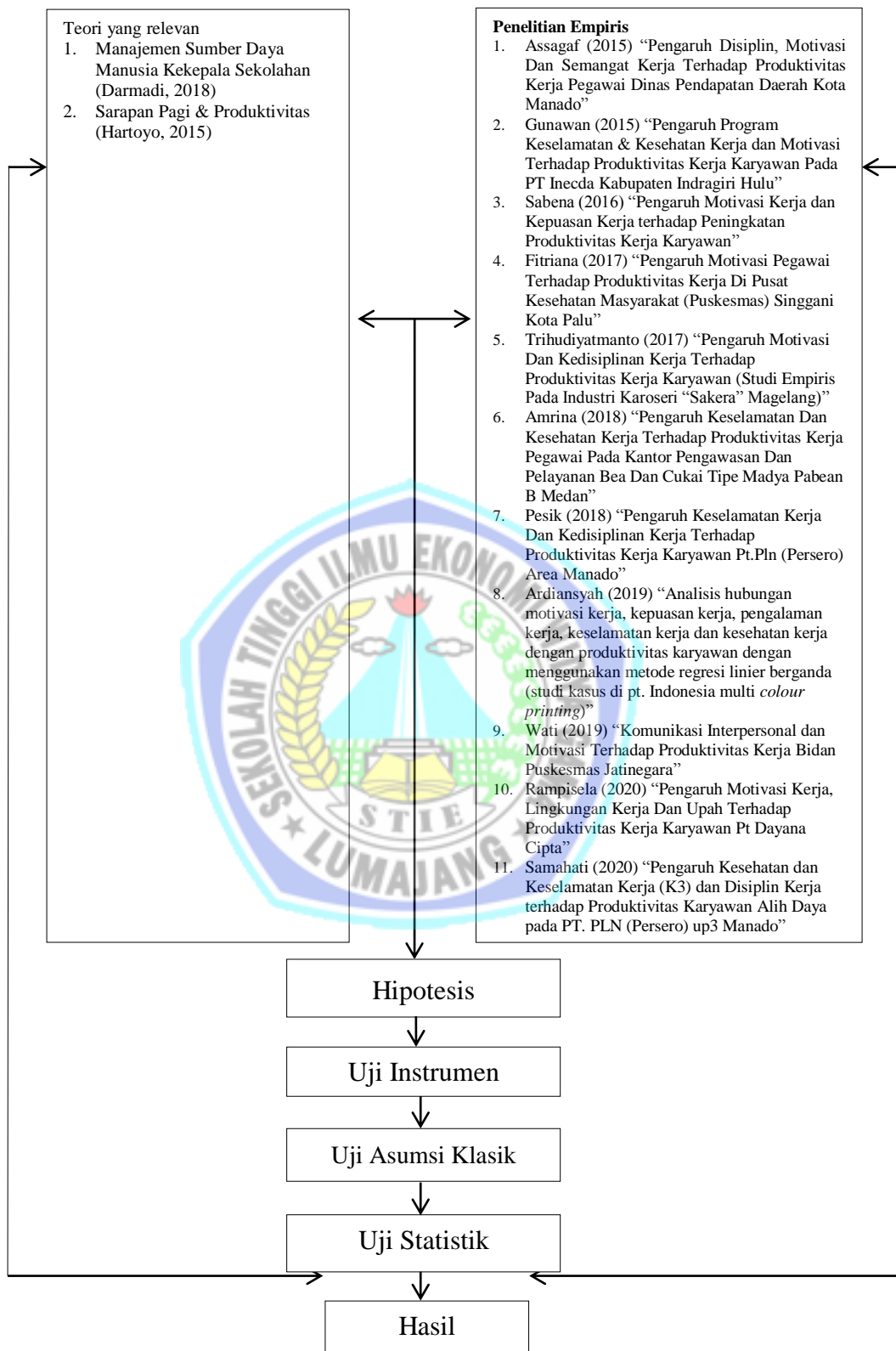
2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2010:63) kerangka pemikiran merupakan pola pikir yang menunjukkan antara variabel yang akan diteliti sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang harus dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan.

Dalam kerangka pemikiran menggambarkan daya nalar dan kapasitas berpikir peneliti, dari kerangka pemikiran akan dapat dirumuskan hipotesis penelitian. Kerangka pemikiran diuraikan berdasarkan teori-teori yang relevan dan dukungan hasil penelitian sebelumnya. Kerangka pemikiran dapat disajikan ke dalam bagan

yang dinamakan dengan bagan alur pikir yang akan menjadi sebagai paradigma penelitian.

Kerangka pemikiran digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja. Tahap pertama yaitu menentukan topik yang akan dianalisis dalam penelitian. Tahap kedua melakukan pengumpulan data dari jurnal penelitian sebelumnya dan melakukan studi kepustakaan yang berkaitan dengan topik mengenai motivasi kerja, keselamatan kerja dan produktivitas kerja. Kemudian mengidentifikasi objek penelitian yang terdiri dari motivasi kerja, keselamatan kerja dan produktivitas kerja. Lalu mengembangkan hipotesis tentang pengaruh setiap variabel yang telah diidentifikasi terhadap produktivitas kerja. Setelah mengembangkan hipotesis, selanjutnya dilakukan uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan uji analisis regresi linier berganda untuk menganalisis hipotesis yang telah dikembangkan. Tahap terakhir adalah menyusun kesimpulan dan saran berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan. Berdasarkan landasan teori yang telah dijelaskan di atas, agar lebih mudah untuk memahaminya, peneliti membuat kerangka pemikiran sebagai berikut:

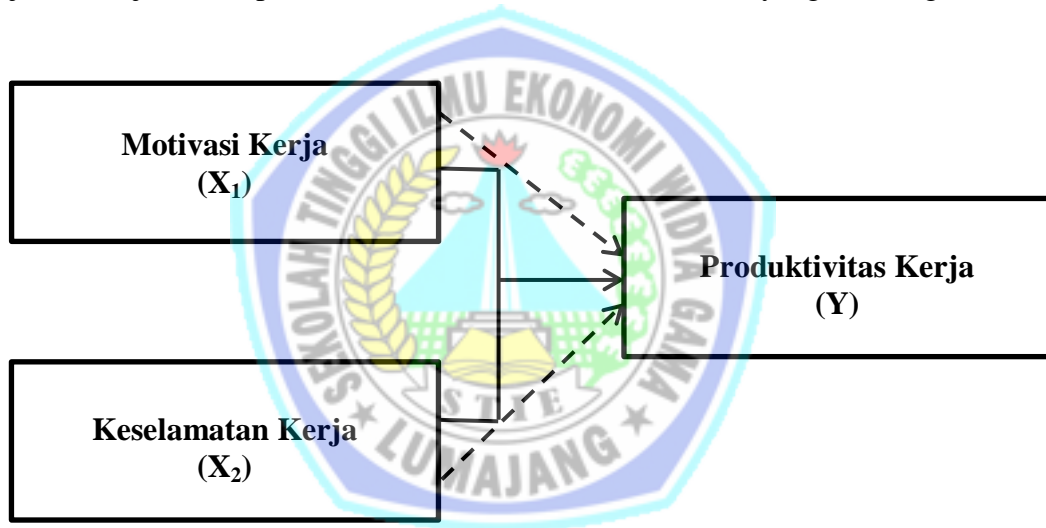


Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Teori & Penelitian Terdahulu

2.4. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini dimaksud sebagai konsep untuk dapat menjelaskan, mengungkapkan, dan menunjukkan keterkaitan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Menurut Paramita (2018) kerangka konseptual adalah pola hubungan antara variabel yang akan diteliti tersebut selanjutnya yang menunjukkan (1) hubungan antara variabel yang akan diteliti; (2) jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab; (3) teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis; (4) jenis dan jumlah hipotesis; dan (5) teknik analisis statistik yang akan digunakan.



Gambar 2.2

Kerangka Konseptual

Sumber : Saleh (2018), Jalla (2019), Rampisela (2020)

Keterangan :

Garis Parsial = - - - - ->

Garis Simultan = ———>

Pada gambar di atas menjelaskan bahwa:

- a. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- b. Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.
- c. Motivasi kerja dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

2.5. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori relevan, belum didasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Asep Muhammad Lutfi, 2019).

a. Hipotesis Pertama

Didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Assagaf, 2015) menunjukkan hasil bahwa secara simultan disiplin, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Fitriana, 2017) menunjukkan hasil bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskemas) Singgani Kota Palu. Sehingga dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Terdapat pengaruh Motivasi secara signifikan terhadap Produktivitas.

H_a : Tidak terdapat pengaruh Motivasi secara signifikan terhadap Produktivitas

b. Hipotesis Kedua

Didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Amrina, 2018) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas secara parsial. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Pesik, 2018) menunjukkan bahwa secara simultan Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan. Sehingga dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₀: Terdapat pengaruh Keselamatan Kerja secara signifikan terhadap Produktivitas.

H_a: Tidak terdapat pengaruh Keselamatan Kerja secara signifikan terhadap Produktivitas.

c. Hipotesis Ketiga

Didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ardiansyah, 2019) menunjukkan hasil bahwa Terdapat pengaruh secara simultan variabel Motivasi Kerja (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), Pengalaman Kerja (X₃), Keselamatan Kerja (X₄) dan Kesehatan Kerja (X₅) terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y). Sehingga dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₀: Terdapat pengaruh signifikan secara simultan Motivasi Kerja dan Keselamatan kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja.

H_a: Tidak Terdapat pengaruh signifikan secara simultan Motivasi Kerja dan Keselamatan Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja.