

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

1.1. Tinjauan Pustaka

1.1.1. Landasan Teori

1.1.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Feriyanto dan Triana (2015:4), “manajemen adalah suatu proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan kegiatan orang lain”.

Menurut Mee (dalam Anoraga, 2009:109), “manajemen adalah seni untuk mencapai hasil untuk yang maksimal dengan usaha yang minimal, demikian pula mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan maksimal baik bagi pimpinan maupun para pekerja serta memberikan pelayanan yang sebaik mungkin kepada masyarakat”.

Menurut Teryy (dalam Hasibuan, 2015:2), “manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, yang di lakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah di tentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber lainnya”.

Menurut Sikula (dalam Hasibuan, 2015:2) manajemen adalah proses yang pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, penempatan, pengarahan, pemotivasian, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang

dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoorganisasi berbagai sumber daya yang di miliki oleh perusahaan sehingga akan di hasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

Dengan definisi di atas dapat disimpulkan manajemen adalah ilmu dan seni yang dapat sebagai upaya pencapaian tujuan manajemen dengan pendekatan, dan menjelaskan fenomena-fenomena dan gejala manajemen serta fenomena mentransformasikan dan mengidentifikasi proses manajemen berdasarkan kaidah-kaidah ilmiah.

1.1.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2012:3), “manajemen sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya, semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan”.

Menurut Yani (2012:1), “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan”.

Dengan definisi di atas dapat di simpulkan manajemen adalah ilmu dan seni yang dapat sebagai upaya pencapaian tujuan manajemen dengan pendekatan, dan menjelaskan fenomena-fenomena dan gejala manajemen serta fenomena mentransformasikan dan mengidentifikasi proses manajemen berdasarkan kaidah-kaidah ilmiah.

1.1.1.3. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Implementasi manajemen sumber daya manusia akan dapat memberikan berbagai manfaat baik pada organisasi atau perusahaan, berikut adalah manfaat manajemen sumber daya manusia organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi sumber daya manusia.

- a. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan sumber daya manusia
- b. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien
- c. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kerja secara efisien dan efektif
- d. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan program dan pembinaankarier secara efisien dan efektif
- e. Organisasi atau perusahaan akan dapat menyusun skala upah (gaji) dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan atau manfaat lainnya dalam mewujudkan sistem balas jasa bagi para pekerja (Yani, 2012: 5-6).

e.1.1.4. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tidak akan mudah, hal ini dikarenakan adanya beberapa faktor atau tantangan baik dari internal maupun eskternal organisasi atau perusahaan.

- a. Tantangan Internal
 - 1) Posisi Organisasi dalam Bisnis yang Kompetitif
Dalam mewujudkan organisasi atau perusahaan yang komperatif, diperlukan kegiatan manajemen sumber daya mansia. Usaha itu dapat dilakukan dengan mendesain sistem pemberian ganjaran yang mampu memotivasi berlangsungnya kompetisi antara para pekerja
 - 2) Fleksibilitas
Organisasi atau perusahaan memerlukan pengembangan sistem disentralisasi yang mengutamakan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab secara berjenjang. Fleksibilitas juga menyangkut penggunaan tenaga kerja, dengan mengurangi kecenderungan mengangkat tenaga regular. Pengangkatan sebaiknya difokuskan pada tenaga kerja temporer
 - 3) Pengurangan Tenaga Kerja
Manajemen sumber daya manusia sering dihadapkan pada keharusan mengurangi tenaga kerja
 - 4) Restrukturisasi
Merupakan usaha untuk menyesuaikan organisasi atau perusahaan karena dilakukan perluasan dan sebaliknya juga pengurangan kegiatan bisnisnya
 - 5) Budaya Organisasi
Budaya perusahaan akan mewarnai dan menghasilkan perilaku atau kegiatan berbisnis secara operasional, yang tanpa disadari akan menjadi kekuatan yang mampu atau tidak mampu menjamin kelangsungan eksistensi organisasi atau perusahaan
 - 6) Teknologi

Tantangan teknologi tidak sekedar menyangkut pembiayaan, karena bagi manajemen sumber daya manusia hubungannya terkait pada keharusan menyediakan tenaga kerja yang terampil menggunakannya, baik dari luar maupun melalui pengembangan tenaga kerja di dalam organisasi atau perusahaan. Pada giliran berikutnya tantangan teknologi berhubungan juga dengan pengembangan sikap dalam menerima perubahan cara bekerja

7) Serikat Pekerja

Organisasi atau perusahaan minimum harus berusaha agar serikat pekerja tidak menjadi penghambat proses produksi, dengan tidak menempatkannya sebagai lawan

b. Tantangan Eksternal

1) Perubahan Bisnis yang Cepat

Dalam menghadapi perubahan bisnis yang cepat diperlukan untuk menerapkan kebijakan sumber daya manusia. Hal ini dilakukan untuk menghindari pengaruh negative seperti perasaan tidak puas pada kondisi yang telah di capai perusahaan. Perusahaan harus mampu mengatasi agar dapat mempertahankan kerja dalam rangka globalisasi, karena keragaman dan meluas dengan masuknya investor asing yang berarti juga dengan masuknya tenaga kerja asing dari berbagai etnis dan bangsa

2) Globalisasi

Perusahaan harus mampu mengantisipasi dengan berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu mengatasi pengaruh perkembangan bisnis internasional

3) Regulasi Pemerintah

Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang mampu membuat keputusan dan kebijakan dan bahkan melakukan operasional bisnis, sesuai dengan peraturan perundang undang yang berlaku dari pemerintah. Untuk itu di perlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mengarahkan dan komplek dari para pekerja dengan atau tanpa keterlibatan serikat pekerja

4) Perkembangan Pekerja

Semakin banyak pasangan suami istri yang bekerja, akan berdampak pada kesulitan dalam bertanggung jawab secara optimal. Hal ini dikarenakan oleh sebagai waktunya digunakan untuk melaksanakan tanggung jawabnya dilingkungan kerja

5) Kekurangan Tenaga Kerja

Kebutuhan akan tenaga kerja yang terampil akan semakin banyak dibutuhkan, baik untuk pekerjaan teknis maupun untuk pekerjaan manajerial, yang tidak mudah mendapatkan yang kompetitif diantara yang tersedia di pasar tenaga kerjapekerja (Yani, 2010:6-7).

2.1.1.5. Keselamatan Kerja

a. Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Suparyadi (2015:384) keselamatan kerja adalah suatu kondisi di mana karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan terbebas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan sehingga mereka tidak merasa khawatir akan mengalami kecelakaan. Menurut Marwansyah (2010:356) keselamatan kerja adalah perlindungan para pekerja dari luka-luka yang diakibatkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Kasmir (2016:266), “keselamatan kerja adalah merupakan perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya, perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya”.

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa keselamatan kerja adalah keadaan bahwa dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan pengaruh pada kualitas kerja, apakah karyawan nyaman dengan peralatan keselamatan kerja, peralatan yang digunakan, tata letak ruang kerja dan beban kerja yang didapat ditempat kerja.

Menurut Marwansyah (2010:356) ada beberapa alasan yang mendorong pihak perusahaan untuk mendukung program-program keselamatan kerja yaitu:

1. Kerugian personal
Kebanyakan orang tidak ingin terluka atau mendapat kecelakaan, penderita fisik atau mental yang diakibatkan oleh kecelakaan selalu tidak menyenangkan dan bahkan dapat menimbulkan trauma. Di samping itu harus ada perhatian yang sungguh-sungguh terhadap kemungkinan terjadinya cacat permanen atau bahkan kemungkinan cacat permanen atau bahkan kematian
2. Kerugian *financial* karena pekerjaan mengalami kecelakaan
Pada umumnya, pekerjaan di lindungi oleh program asuransi perusahaan atau asuransi kecelakaan bisa menimbulkan kerugian financial yang tidak ditanggung oleh asuransi
3. Hilangnya produktivitas
Bila seorang pekerja mengalami luka, maka perusahaan akan rugi akibat hilangnya produktivitas. Disamping itu ada juga biaya-biaya tersembunyi Misalnya, pengganti karyawan yang terluka harus mendapatkan pelatihan terlebih dahulu

4. Premi asuransi yang lebih tinggi
 Premi asuransi pekerja yang di bayar, didasarkan atas riwayat perusahaan dalam mengajukan klaim asuransi. Makin sering terjadi kecelakaan, makin tinggi premi yang di minta oleh perusahaan

b. Syarat-Syarat Keselamatan Kerja

Perusahaan juga harus memelihara keselamatan karyawan di lingkungan kerja dan syarat-syarat keselamatan kerja. Syarat-syarat keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Mencengah dan mengurangi kecelakaan
2. Mencengah, mengurangi dan memadamkan kebakaran
3. Mencengah, 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 kepada para pekerja
7. Mencengah dan mengendalikan timbul atau menyebarluaskan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran
8. Mencengah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan pekularan
9. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai
10. Menyelenggarakan suhu dan kelembaban udara yang cukup
11. Menyelenggarakan penyengaran udara yang cukup memelihara kebersihan kesehatan, dan ketertiban memperoleh kebersihan anantara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya
12. Mengamankan dan memperlancar pengangkatan orang, binatang, tanaman atau barang
13. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan
14. Mengamankan dan memelihara pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang
15. Mencengah terkena aliran listrik
 Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamatan pada pekerja yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi (Marwansyah,2010:36).

c. Indikator Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan. Dengan adanya keselamatan kerja pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga ini semua sangat di perlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah di tetapkan. Untuk mengukur keselamatan kerja, di perlukan adanya indikator.

Menurut Retno dkk (2013:96) indikator keselamatan kerja terdiri dari:

1. Alat Pelindung Diri
Alat yang di gunakan saat bekerja agar terbebas dari gangguan kecelakaan
2. Beban Kerja
Mempunyai beban atau tanggung jawab di saat pekerjaan di laksanakan
3. Peraturan Keselamatan Kerja
Peraturan yang dibuat oleh perusahaan atau organisasi untuk pemberian perlindungan kepada setiap orang yang berada ditempat kerja
4. Komunikasi dan Dukungan
Dalam sebuah perusahaan atau organisasi pastinya ada komunikasi dan dukungan antar sesama yang bertujuan untuk menjalin kedekatan antar sesama
5. Pentingnya Pelatihan Keselamatan Kerja
Dalam sebuah perusahaan atau organisasi pastinya ada pelatihan keselamatan kerja untuk para karyawan agar mereka lebih hati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya

5.b.5)6. Kesehatan Kerja

a. Pengertian Kesehatan kerja

Menurut Marwansyah (2010:365) kesehatan kerja adalah terbebasnya para pekerja dari penyakit fisik atau emosional. Sedangkan menurut Kasmir (2016:266) kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya, jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit.

Menurut Suparyadi (2015:398), “kesehatan kerja adalah suatu kondisi fisik, mental, dan sosial dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan pada waktu melaksanakan suatu pekerjaan”.

b. Jenis Jenis Gangguan Kesehatan Kerja

Menurut Suparyadi (2015:399) hampir setiap jenis pekerjaan mengandung risiko, termasuk risiko terjadinya gangguan kesehatan kerja.

Berikut ini beberapa masalah kesehatan yang berhubungan dengan pekerjaan :

1. Gangguan ekstrem tubuh bagian atas
2. Nyeri punggung dan cedera
3. Gangguan pernapasan
4. Stres

c. Faktor Faktor Penyebab Gangguan Kesehatan Akibat Kerja

Banyak sekali yang dapat menjadi penyebab terjadinya gangguan kesehatan atau penyakit sebagai akibat dari kerja. Namun demikian, faktor-faktor yang dapat menjadi penyebab gangguan kesehatan kerja itu tergantung kepada jenis pekerjaannya.

1. Faktor fisik
 - a) Suara bising; dapat menyebabkan ketulian
 - b) Temperatur/ suhu tinggi; dapat menyebabkan *hipertensi, miliaria, heat*
 - c) *cramp, heat exhaustion, dan heat stroke.*
 - d) Radiasi sinar elektronik, inframerah dapat menyebabkan katarak,
 - e) ultraviolet dapat menyebabkan konjungtivitas, radioaktif menyebabkan gangguan terhadap sel tubuh manusia.
 - f) Tekanan udara tinggi; menyebabkan *coison disease*
 - g) Getaran; menyebabkan *Reynaud disease*, gangguan metabolisme polineuritis
2. Faktor kimia
 - a) Asal ; bahan baku, bahan tambahan, hasil antara, hasil samping, sisa produksi atau bahan buangan
 - b) Bentuk ; zat padat, cair, gas, uap, maupun partikel
 - c) Cara masuk ke dalam tubuh dapat melalui pernapasan, saluran pencernaan kulit dan mukosa
 - d) Efek terhadap tubuh; iritasi, alergi, korosif, keracunan sistemik, kanker, dll.
3. Faktor biologi
 - a) Viral disease ; rabies ; hepatitis

- b) Bakterial ; *anthrax, leptospirosis, brucellosis, TBC, dll*
 - c) Fungal disease ; *dermatophytosis, hitoplasmosis*
 - d) Parastic disease ; *ancylostomiasis, schistosomiasis*
4. Faktor fisiologi
- a) Akibat dari ; cara kerja yang salah, posisi kerja, alat kerja, dan lingkungan kerja
 - b) Efek terhadap tubuh ; kelelahan fisik, nyeri otot, perubahan bentuk, dan kecelakaan
5. Faktor mental psikologis
- a) Akibat ; organisasi kerja dan tipe kerja
 - b) Manifestasinya berupa stress (Suparyadi, 2015:399).

a. Mencegah Terjadinya Gangguan Kesehatan Akibat Kerja

Guna mengurangi potensi bahaya sebagai akibat terjadinya gangguan kesehatan pada waktu bekerja, maka perlu dilakukan upaya-upaya pencegahan yang didasarkan pada faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya gangguan terhadap kesehatan tersebut.

1. Langkah awal
 - a) Mengidentifikasi faktor-faktor yang berpotensi menjadi penyebab terjadinya gangguan kesehatan waktu bekerja dari setiap jenis pekerjaan
 - b) Membuat peraturan-peraturan pencegahan gangguan kesehatan pemeriksaan kesehatan dalam penyeleksian dan pengujian karyawan baru
 - c) Pelatihan tentang K3 untuk seluruh karyawan dan karyawan baru
 - d) Menyediakan alat pelindung diri (kepala, masker, kaca mata, dll)
 - e) Memasang poster tanda bahaya/ peringatan di tempat-tempat kerja yang berpotensi menimbulkan gangguan kesehatan
2. Langkah lanjutan
 - a) Mengganti bahan-bahan yang membahayakan dengan bahan-bahan yang tidak bahaya tanpa mengurangi standart hasil pekerjaan
 - b) Apabila mungkin, lakukan modifikasi peralatan kerja
 - c) Melakukan pemeriksaan kesehatan karyawan secara berkala
 - d) Memberi istirahat kepada karyawan yang mengalami gangguan kesehatan waktu kerja
 - e) *Surveilans* gangguan kesehatan akibat kerja (Suparyadi 2015:401)

b. Faktor faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Udara

Maksudnya adalah kondisi udara diruangan tempat bekerja harus membuat pekerja tenang dan nyaman

2. Cahaya

Kualitas cahaya diruangan juga akan sangat mempengaruhi kesehatan karyawan. Pada ruangan yang terlalu gelap atau cahayanya kurang tentu akan merusak kesehatan karyawan, terutama kesehatan mata

3. Kebisingan

Suara yang ada di dalam suatu ruangan atau lokasi bekerja. Ruangan yang terlalu berisik atau bising tentu akan memengaruhi kualitas pendengaran

4. Aroma berbau

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

5. Layout ruangan

Tata letak sangat memengaruhi kesehatan karyawan, misalnya tata letak kursi, meja serta peralatan lainnya (Kasmir 2016:277).

c. Indikator Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan.

Dengan adanya kesehatan kerja pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga ini semua sangat di perlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur kesehatan kerja, di perlukan adanya indikator.

Menurut Retno dkk (2013:96) indikator kesehatan kerja terdiri dari:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan

2. Sarana dan pelayanan kesehatan

Segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam menjalankan pekerjaan dan pelayanan kesehatan sub sistem pelayanan kesehatan yang tujuan utamanya adalah pelayanan preventif (pencegahan) dan promotif (peningkatan kesehatan) dengan sasaran masyarakat

3. Sarana rekreasi
Aktivitas untuk mengistirahatkan seseorang dari bekerja yang bertujuan memberikan pemulihan saat bekerja kembali
4. Peraturan kesehatan kerja
Peraturan yang dibuat oleh suatu perusahaan atau organisasi dalam tujuan utamanya adalah mencegah terjadinya sakit

d. Peraturan Menteri Tentang Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Marwansyah (2010:342) peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER/MEN/1996, dalam penerapan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

1. Menetapkan kebijakan kesehatan dan kesehatan kerja secara efektif dengan komitmen terhadap penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja
2. Merencanakan pemenuhan kebijakan, tujuan, sasaran, penerapan kesehatan dan keselamatan kerja
3. Menerapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung yang diperlukan mencapai kebijakan tujuan dan sasaran keselamatan dan kesehatan kerja.

3.2.5)7. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2012:99), “produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan maksud (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktivitas, suatu perbandingan antara keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur ke-satuan fisik, bentuk dan nilai”.

Menurut Sunyoto (2013:41) secara filosofis, teori produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang digunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan. Jadi produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

b. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Ravinto (1991) (dalam Sutrisno,2012:102) faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain:

1. Tingkat pendidikan
2. Keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja
3. Motivasi, gizi dan kesehatan
4. Tingkat penghasilan dan jaminan sosial
5. Lingkungan dan iklim kerja
6. Teknologi
7. Sarana produksi
8. Manajemen dan prestasi

c. Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan. Dengan adanya produktivitas kerja pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang

sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, di perlukan adanya indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat Kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin
4. Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
5. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu
6. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan

2.1.1.8. Hubungan antar Variabel

a. Hubungan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Keselamatan kerja adalah “suatu kondisi dimana karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan terbebas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan sehingga kecelakaan sehingga mereka tidak merasa khawatir akan mengalami kecelakaan” (Suparyadi, 2015:384).

Keselamatan kerja (*safety*) adalah “perlindungan para pekerja dari luka luka yang diakibatkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan (*the protection from injuries caused by work related accidents*” (Marwansyah 2010:356).

Hal ini didukung penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Ristanti Padminingsih (2005) dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Tyfountex Indonesia Kabupaten Sukoharjo”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan

kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja Karyawan PT. Tyfountex Indonesia Kabupaten Sukoharjo.

Katsuro dkk (2010) dengan judul "*Impact of occupational health and safety on works productivity: A case of zimbawefood industry*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pada industri.

Retno Astuti, dkk (2013) dengan judul "Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan metode *partial leastsqest*". Hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan dapat menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Noor Rahman (2014) dengan judul "Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Mekanik Alat Berat PT.X Kalimantan Selatan". Hasil penelitian budaya keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas mekanik alat berat.

Muhammad Busyairi, dkk (2014) dengan judul "Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". Hasil penelitian ini memberikan suatu bukti bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hadi Prayitno, dkk (2015) dengan judul "*The effect occupational safety and health on work proctivity of field workers of access network maintenance at PT. Telkom Kandatel Jember*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan sangat penting untuk produktivitas kerja, dan menunjukkan bahwa

keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja.

Ramazan Kaynak dkk (2016) dengan judul “*Effectts of occupational health and safety practices on productivity commit men, work alienation, and job performance: Using the PLS sem Approach*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Ari Andriyas (2016) dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja menggunakan *Structual Equation Modeling*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

b. Hubungan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Kesehatan kerja adalah “suatu kondisi fisik, mental, dan sosial dan bukan hanya ketiadaan pentyakit atau kelemahan pada waktu melaksanakan suatu pekerjaan” (Suparyadi, 2015:389).

Kesehatan kerja adalah “upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya, jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit” (Kasmir, 2016:266).

Hal ini didukung penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Ristanti Padminingsih (2005) dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Tyfountex Indonesia Kabupaten Sukoharjo”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja Karyawan PT. Tyfountex Indonesia Kabupaten Sukoharjo.

Katsuro dkk (2010) dengan judul "*Impact of occupational health and safety on works productivity: A case of zimbawefood industry*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pada industri.

Retno Astuti, dkk (2013) dengan judul "Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan metode partial *leastsquest*". Hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan dapat menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Noor Rahman (2014) dengan judul "Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Mekanik Alat Berat PT.X Kalimantan Selatan". Hasil penelitian budaya kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas mekanik alat berat.

Muhammad Busyairi, dkk (2014) dengan judul "Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". Hasil penelitian ini memberikan suatu bukti bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hadi Prayitno, dkk (2015) dengan judul "*The effect occupational safety and health on work proctivity of field workers of access network maintenance at PT. Telkom Kandatel Jember*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja sangat penting untuk produktivitas kerja, dan menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja.

Ramazan Kaynak dkk (2016) dengan judul “*Effectts of occupational health and safety practices on productivity commit men, work alienation, and job performance: Using the PLS sem Approach*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Ari Andriyans (2016) dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja menggunakan *Structual Equation Modeling*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

c. Hubungan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Keselamatan kerja adalah “suatu kondisi dimana karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan terbebas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan sehingga mereka tidak merasa khawatir akan mengalami kecelakaan” (Suparyadi, 2015:384).

Kesehatan kerja adalah “upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya, jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit” (Kasmir 2016:266).

Hal ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ristanti Padminingsih (2005) dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Tyfountex Indonesia Kabupaten Sukoharjo”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja Karyawan PT. Tyfountex Indonesia Kabupaten Sukoharjo.

Katsuro dkk (2010) dengan judul "*Impact of occupational health and safety on works productivity: A case of zimbawefood industry*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pada industri.

Retno Astuti, dkk (2013) dengan judul "Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan metode partial *leastsquest*". Hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan dapat menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Noor Rahman (2014) dengan judul "Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Mekanik Alat Berat PT.X Kalimantan Selatan". Hasil penelitian budaya kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas mekanik alat berat.

Muhammad Busyairi, dkk (2014) dengan judul "Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". Hasil penelitian ini memberikan suatu bukti bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hadi Prayitno, dkk (2015) dengan judul "*The effect occupational safety and health on work proctivity of field workers of access network maintenance at PT. Telkom Kandatel Jember*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja sangat penting untuk produktivitas kerja, dan menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja.

Ramazan Kaynak dkk (2016) dengan judul “*Effectts of occupational health and safety practices on productivity commit men, work alienation, and job performance: Using the PLS sem Approach*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Ari Andriyas (2016) dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja menggunakan *Structual Equation Modeling*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

c.a.2. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang telah di lakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

Ristanti Padminingsih (2005) dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tyfountex Indonesia Kab. Sukoharjo”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tyfountex Indonesia Kab. Sukoharjo.

Katsuro dkk (2010) dengan judul “*Impact of occupational health and safety on works productivity: A case of zimbawefood industry*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan kesehatan berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pada industri.

Retno Astuti, dkk (2013) dengan judul “Analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan metode partial *least squares*”. Hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan dapat menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Noor Rahman (2014) dengan judul “Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Mekanik Alat Berat PT.X Kalimantan Selatan”. Hasil penelitian budaya keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas mekanik alat berat.

Muhammad Busyairi, dkk (2014) dengan judul “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Hasil penelitian ini memberikan suatu bukti bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hadi Prayitno, dkk (2015) dengan judul “*The effect occupational safety and health on work proctivity of field workers of access network maintenance at PT. Telkom Kandatel Jember*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan sangat penting untuk produktivitas kerja, dan menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja.

Ramazan Kaynak, dkk (2016) dengan judul “*Effectts of occupational health and safety practices on productivity commit men, work alienation, and job performance: Using the PLS sem Approach*”. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa keselamatan dan kesehatan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Adi Andriyas (2016) dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja menggunakan *Structural Equation Modeling*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

NO	N A M A PENELITIAN/ TAHUN	JUDUL	VARIABEL	ALAT ANALISIS	HASIL PENELITIAN
1	Ristanti Padminingsih (2005)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tyfountex Indonesia Kabupaten Sukoharjo	Keselamatan Kerja (X1) Kesehatan Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y)	Regresi linier sederhana	Keselamatan dan kesehatan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja
2	Kasturo dkk (2010)	<i>Impact of occupational health and safety on worker productivity: A case of zimbabwe food industry</i>	Keselamatan kerja (X1) Kesehatan Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y)	Random Sampling	Keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
3	Retno Astuti (2013)	Analisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Metode partial	Keselamatan Kerja (X1) Kesehatan Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y)	Data <i>partial least squares</i> (PLS)	V a r i a b e l keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan m e m p u n y a i pengaruh signifikan t e r h a d a p produktivitas karyawan
NO	N A M A PENELITIAN/ TAHUN	JUDUL	VARIABEL	ALAT ANALISIS	HASIL PENELITIAN
4	Noor Rahman (2014)	Pengaruh Budaya K3 terhadap Produktivitas Mekanik Alat Berat	Keselamatan Kerja (X1) Kesehatan Kerja	Regresi linier berganda	Budaya K3 berpengaruh secara signifikan terhadap

			(X2) Produktivitas (Y)		produktivitas mekanik alat berat
5	Muhammad Busyairi (2014)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Keselamatan Kerja (X1) Kesehatan Kerja (X2) Produktivitas kerja (Y)	Regresi linier berganda	Keselamatan dan kesehatan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja
6	Hadi Prasyitno (2015)	<i>The effect of occupational safety and helath in work productivity of workers of access network mainternance at Pt. Telkom Kandatel Jember</i>	Keselamatan Kerja (X1) Kesehatan Kerja (X2) Produktivitas (Y)	Regresi linier berganda	Keselamatan dan kesehatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Pt. Telkom Kandatel Jember
7	R a m a z a n Kaynak (2016)	<i>Effect of occupational health and safety practines on productivity commit ments, work alienation and job performance: Using the pls sem approach</i>	Keselamatan kerja (X1) Kesehatan kerja (X2) Productivity (Y)	Data <i>partial least squares</i> (PLS)	Temuan dari a analisis menyarankan agar praktik K3 tersebut sebagai keamanan prosedur keselamatan. Dan memiliki efek positif terhadap produktivitas
8	Ari Andriyas (2016)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja menggunakan <i>Sructual Aquation Modeling</i>	Keselamatan Kerja (X1) Kesehatan Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y)	R e g r e s i L i n i e r Berganda	Keselmaatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

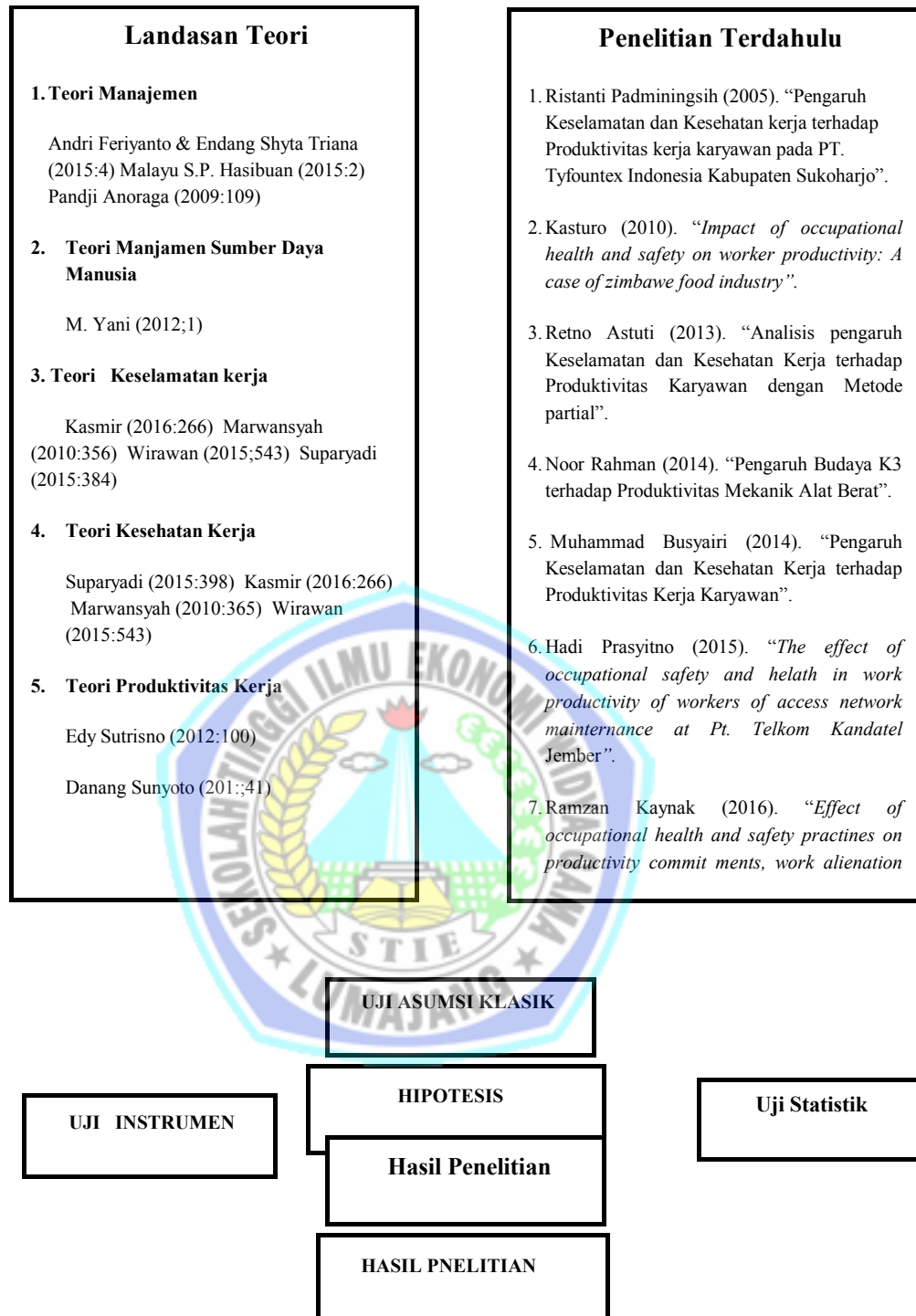
Sumber Data: Penelitian Terdahulu

c.a.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2012:89), “kerangka pemikiran adalah sintesa tentang hubungan antar variabel yang di susun dari berbagai teori yang telah di deskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya di analisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang di teliti”.

Sedangkan menurut Sugiyono (2012:63) paradigma penelitian dalam hal ini di artikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan. Berdasarkan landasan teori yang telah dideskripsikan maka kerangka pemikiran penelitian ini dinyatakan dalam bentuk gambar sehingga pembaca lebih mudah untuk memahaminya. Ringkasan kerangka penelitian disajikan pada gambar dibawah ini:



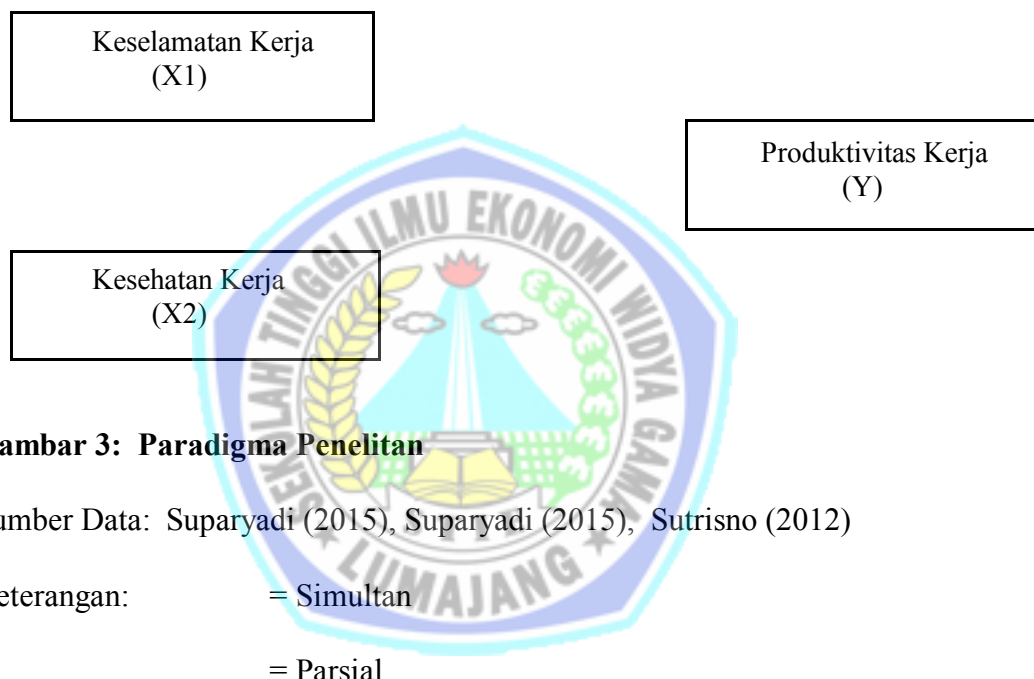


Gambar 2: Kerangka Pemiiran

Sumber Data: Penelitian Terdahulu

c.a.4. Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (201:63), “paradigma penelitian di artikan sebagai pola pikir yang meneunjukkan hubungan antara variabel yang akan di teliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan”.



Gambar 3: Paradigma Penelitian

Sumber Data: Suparyadi (2015), Suparyadi (2015), Sutrisno (2012)

Keterangan: = Simultan
= Parsial

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel keselamatan kerja (X1), dan kesehatan kerja (X2), terhadap produktivitas kerja (Y) pada Puskesmas Tempeh Kabupaten Lumajang, baik secara parsial maupun secara simultan. Oleh karena itu dari kerangka pemikiran di atas, maka dapat di tentukan hipotesis dalam penelitian ini yang nantinya akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis tersebut.

2.2. Pengajuan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:93), “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan. Di katakan sementara, karena jawaban yang berikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data”.

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini, maka hipotesis di kemukakan sebagai berikut:

a. Hipotesis Pertama

Ho: Tidak terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Puskesmas Tempeh Kabupaten Lumajang

Ha: Terdapat pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Puskesmas Tempeh Kabupaten Lumajang

b. Hipotesis Kedua

Ho: Tidak terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Puskesmas Tempeh Kabupaten Lumajang Lumajang

Ha: Terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Puskesmas Tempeh Kabupaten Lumajang

c. Hipotesis Ketiga

Ha: Tidak terdapat pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Puskesmas Tempeh Kabupaten Lumajang

Ho: Terdapat pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Puskesmas Tempeh Kabupaten Lumajang



