

BAB II

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1 Jaminan Keselamatan

Keselamatan kerja merupakan keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Menurut Irzal (2016:13), “keselamatan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu usaha atau kegiatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, serta mencegah semua bentuk kecelakaan yang mungkin terjadi”.

Menurut Djatmiko (2016:1), “keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tenteram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan”.

Menurut Darsono (2012:125), “gangguan keselamatan kerja terjadi terus menerus akan mengakibatkan semangat kerja para karyawan serta mengganggu kelancaran operasional perusahaan”.

Keselamatan kerja berlaku di segala tempat kerja, baik di darat, di laut, di permukaan air, di dalam air maupun di udara. Tempat-tempat kerja demikian tersebar pada kegiatan ekonomi, pertanian, industri pertambangan, perhubungan pekerjaan umum, jasa, dan lainnya.

2.1.2 Filosofi Jaminan Keselamatan

Filosofi dasar keselamatan adalah melindungi keselamatan dan kesehatan

terhadap setiap pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, melalui upaya-upaya pengendalian semua bentuk potensi bahaya yang ada di lingkungan tempat kerjanya.

Menurut Irzal (2016:18), “Keselamatan kerja terjadi bila semua potensi bahaya telah dikendalikan dan memenuhi batas standar aman, maka akan memberikan kontribusi terciptanya kondisi lingkungan kerja yang aman, sehat dan proses produksi menjadi lancar, yang pada akhirnya akan dapat menekan risiko kerugian dan berdampak terhadap peningkatan produktivitas”.

Menurut *International Association of Safety Professional* dalam Irzal (2016:19) Filosofi jaminan keselamayan yaitu:

1. *Safety is an ethical responsibility.*

Jaminan keselamatan adalah tanggung jawab moral atau etik. Masalah jaminan keselamatan hendaklah menjadi tanggung jawab moral untuk menjaga keselamatan sesama manusia. Jaminan keselamatan bukan sekadar pemenuhan perundang-undangan atau kewajiban.

2. *Safety is a culture, not a program.*

Jaminan keselamatan bukan sekadar program yang dijalankan perusahaan untuk sekadar memperoleh penghargaan dan sertifikat. Jaminan keselamatan hendaklah menjadi cerminan dari budaya dalam organisasi.

3. *Management is responsible.*

Manajemen perusahaan adalah yang paling bertanggung jawab mengenai jaminan keselamatan. Sebagian tanggung jawab dapat dilimpahkan secara beruntun ke tingkat yang lebih bawah.

4. *Employee must be trained to work safety.*

Setiap tempat kerja, lingkungan kerja dan jenis pekerjaan memiliki karakteristik dan persyaratan jaminan keselamatan yang berbeda. Jaminan keselamatan harus ditanamkan dan dibangun melalui pembinaan dan pelatihan.

5. *Safety is a condition of employment.*

Tempat kerja yang baik adalah tempat kerja yang aman. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan serasi akan mendukung tingkat keselamatan. Kondisi jaminan keselamatan dalam perusahaan adalah pencerminan dari kondisi ketenagakerjaan dalam perusahaan.

6. *All injuries are preventable.*

Prinsip dasar dari jaminan keselamatan adalah semua kecelakaan dapat dicegah karena kecelakaan ada sebabnya. Jika sebab kecelakaan dapat dihilangkan, maka kemungkinan kecelakaan dapat dihindarkan.

7. *Safety program must be site specific.*

Program jaminan keselamatan harus dibuat berdasarkan kebutuhan kondisi dan kebutuhan nyata di tempat kerja sesuai dengan potensi bahaya sifat kegiatan, kultur, kemampuan finansial, dan lain-lain. Program jaminan keselamatan dirancang spesifik untuk masing-masing organisasi atau perusahaan.

8. *Safety is good business.*

Melaksanakan jaminan keselamatan jangan dianggap sebagai pemborosan atau biaya tambahan. Melaksanakan jaminan keselamatan adalah sebagai bagian dari proses produksi atau strategi perusahaan. Kinerja jaminan keselamatan yang baik akan memberikan manfaat terhadap bisnis perusahaan.

Menurut Sholihah (2018:56) Sistem manajemen kesehatan dan keselamatan umumnya mencakup hal-hal berikut:

1. Manajemen kepemimpinan dan komitmen organisasional

Manajemen kepemimpinan merupakan seni untuk mengelola kemampuan seseorang dalam memimpin, mengarahkan dan mengajak orang lain menuju tujuan dengan cara yang efisien dan efektif serta suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

2. Identifikasi bahaya dan penilaian.

Identifikasi bahaya adalah suatu usaha untuk mengetahui, mengenal dan memperkirakan adanya bahaya pada suatu sistem (peralatan, tempat kerja, prosedur, aturan, dll).

3. Kontrol bahaya.

Upaya yang dilakukan untuk mencegah dan atau mengurangi resiko akibat penggunaan bahan kimia berbahaya di tempat kerja terhadap tenaga kerja, alat-alat kerja dan lingkungan. Pengusaha atau pengurus yang menggunakan, menyimpan, memakai, produksi dan mengangkut bahan kimia berbahaya di tempat kerja wajib mengendalikan bahan kimia berbahaya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

4. Pemeriksaan di tempat kerja yang sedang berlangsung.

Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja ialah pemeriksaan kesehatan yang dilakukan oleh dokter sebelum seorang tenaga kerja diterima untuk melakukan

pekerjaan serta dilakukan pada waktu-waktu tertentu terhadap tenaga kerja yang dilakukan oleh dokter.

5. Kualifikasi, orientasi, dan pelatihan.

Kualifikasi adalah sebuah homonim karena arti-artinya memiliki ejaan dan pelafalan yang sama tetapi maknanya berbeda. Kualifikasi memiliki arti dalam kelas nomina atau kata benda sehingga kualifikasi dapat menyatakan nama dari seseorang, tempat, atau semua benda dan segala yang dibendakan.

6. Kesiapsiagaan darurat.

Kesiapan yang dilakukan di dalam menghadapi kondisi darurat, melaksanakan program tanggap darurat, latihan-latihan yang perlu dilakukan dan evaluasi untuk perbaikan.

7. Investigasi insiden.

suatu cara untuk mencari fakta-fakta yang berkaitan dengan kecelakaan. Penyebab-penyebabnya dan mengembangkan langkah-langkah untuk mengatasi serta upaya untuk mengendalikan risikonya. Investigasi atau menyelidiki kecelakaan dilakukan guna mencari sebab-sebab dasar dari suatu kecelakaan sehingga kecelakaan serupa tidak terulang kembali. Investigasi biasanya dilakukan dengan melakukan wawancara terhadap korban, saksi-saksi serta rekonstruksi atau pengulangan kejadian guna mendapatkan data-data proses terjadinya kecelakaan, dimana data-data tersebut akan digunakan sebagai bahan untuk menganalisa dalam mencari sebab dasar dari suatu kecelakaan.

8. Administrasi program

Biaya yang berguna untuk memelihara sumber daya manusia agar dapat membantu dalam tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang kurang mendapat perhatian dan pemeliharaan perusahaan akan menimbulkan keresahan, turunnya semangat dan kegairahan kerja, merosotnya loyalitas dan prestasi yang bersangkutan. Hal ini akan mengakibatkan tingginya tingkat kemangkiran karyawan yang amat merugikan perusahaan sendiri.

2.1.3. Tujuan dan Manfaat Jaminan Keselamatan

Menurut Irzal (2016:19) Tujuan kesehatan dan keselamatan kerja adalah:

1. Mencegah terjadinya kecelakaan kerja.
2. Mencegah timbulnya penyakit akibat suatu pekerjaan.
3. Mencegah/mengurangi kematian.
4. Mencegah/mengurangi cacat tetap.
5. Mengamankan material, konstruksi dan pemakaian.
6. Pemeliharaan bangunan, alat-alat kerja, mesin-mesin, s
7. Meningkatkan produktivitas kerja tanpa memeras tenaga kerja dan menjamin kehidupan produktifnya.
8. Mencegah pemborosan tenaga kerja, modal, alat, dan sumber-sumber produksi lainnya.
9. Menjamin tempat kerja yang sehat, bersih, nyaman, aman sehingga dapat menimbulkan kegembiraan semangat kerja.
10. Memperlancar, meningkatkan, mengamankan produksi industri serta pembangunan.

Menurut Sucipto (2017:2) Adapun fungsi dari keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Antisipasi, identifikasi, dan evaluasi kondisi dan praktek berbahaya.
2. Buat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur dan program.
3. Terapkan, dokumentasikan dan informasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.
4. Ukur, periksa kembali keefektifan pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.

2.1.4. Pencegahan dan Penanggulangan Kecelakaan Kerja

Berbicara tentang pencegahan dan penanggulangan kecelakaan kerja, bahwa masalah keselamatan dan kecelakaan pada umumnya sama tua dengan kehidupan manusia. Demikian juga, keselamatan kerja dimulai sejak manusia bekerja. Manusia purba mengalami kecelakaan-kecelakaan, dan dari padanya berkembang pengetahuan tentang bagaimana agar kecelakaan tidak berulang.

Menurut Bangun (2012:380), “untuk memantau keselamatan kerja dan kesehatan kerja diwajibkan perusahaan melakukan pencatatan atas kejadian-kejadian yang berkaitan dengan kecelakaan dan kesehatan kerja”.

Menurut Suryatri (2015:4) Kategori kecelakaan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kecelakaan di tempat kerja.

Kecelakaan yang terjadi pada saat tenaga kerja melaksanakan aktivitas kerja di tempat atau lokasi kerja.

2. Kecelakaan di luar tempat kerja.

Kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan pergi dan pulang dari rumah menuju tempat kerja. Tentunya melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

3. Penyakit akibat kerja.

Ini merupakan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja. Penyakit akibat hubungan kerja merupakan penyakit yang dicetuskan, dipermudah atau diperberat oleh pekerjaan.

4. Meninggal dunia mendadak ditempat kerja

Dapat dianggap sebagai kecelakaan apabila tenaga kerja pada saat bekerja ditempat kerja tiba-tiba meninggal dunia tanpa melihat penyebab dari penyakit yang dideritanya.

5. Hilang atau dianggap telah meninggal dunia

Apabila tenaga kerja pada saat melaksanakan aktivitas kerja, karena sesuatu sebab, dinyatakan hilang atau dianggap telah meninggal dunia. Suatu kasus kecelakaan kerja, di mana seorang dinyatakan hilang atau dianggap telah meninggal dunia ini harus didukung dengan surat keterangan resmi.

Pencegahan dan penanggulangan kecelakaan kerja haruslah ditujukan untuk mengenal dan menemukan sebab-sebabnya, bukan gejala gejalanya untuk kemudian sedapat mungkin menghilangkan atau mengeliminasi. Untuk itu semua pihak yang terlibat dalam usaha berproduksi khususnya para pengusaha dan tenaga kerja diharapkan dapat mengerti dan memahami serta menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja di tempat masing-masing.

Menurut Irzal (2016:46), Langkah-langkah pencegahan kecelakaan kerja sebagai berikut:

1. Peraturan-peraturan, yaitu ketentuan yang harus dipatuhi mengenai hal-hal seperti kondisi kerja umum, perancangan, konstruksi, pemeliharaan, pengawasan, pengujian dan pengoperasian peralatan industri, kewajiban-kewajiban para pengusaha dan pekerja, pelatihan, pengawasan kesehatan, pertolongan pertama, dan pemeriksaan kesehatan
2. Standarisasi, yaitu menetapkan standar-standar misalnya mengenai konstruksi yang aman dari jenis-jenis peralatan industri dan alat pengamanan perorangan.
3. Pengawasan, sebagai contoh adalah usaha-usaha penegakan peraturan yang harus dipatuhi.
4. Riset Teknis, termasuk hal-hal seperti penyelidikan peralatan dan ciri-ciri dari bahan-bahan berbahaya, penelitian tentang pelindung mesin, pengujian alat pelindung, dan lain-lain.
5. Riset medis, termasuk penyelidikan efek fisiologis dan patologis dari faktor-faktor lingkungan serta kondisi-kondisi fisik yang mengakibatkan kecelakaan.
6. Riset psikologis adalah penelitian tentang pola-pola kejiwaan yang menyebabkan terjadinya kecelakaan.
7. Riset statistik adalah penelitian menyangkut jenis kecelakaan, banyaknya sebab kecelakaan, mengenai siapa saja, dan lain-lain.
8. Pendidikan, meliputi pengajaran materi kesehatan dan keselamatan kerja di sekolah-sekolah, akademi-akademi, dan lain-lain.

9. Pelatihan, untuk meningkatkan kualitas pengetahuan serta keterampilan kesehatan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja.
10. Persuasi adalah penggunaan berbagai cara penyuluhan metode publikasi atau pendekatan lain untuk menumbuhkan sikap selamat.
11. Asuransi berupa insentif financial dalam bentuk pengu rangan biaya premi, jika keselamatan kerjanya baik.
12. Tindakan-tindakan pengamanan yang dilakukan oleh ma sing-masing individu.

2.1.5. Kesehatan Kerja

Sama halnya dengan kesehatan lingkungan, pengetahuan tentang kesehatan kerja juga akan lebih banyak melibatkan kalangan kedokteran atau kesehatan yang menangani kesehatan pekerja di pabrik, pertambangan, dan perusahaan. Kini, di dunia kesehatan dikenal istilah hiperkes; kependekan dari higiene perusahaan dan kesehatan kerja.

Menurut Hanafiah dan Amri (2012:136), “kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan/kedokteran beserta praktiknya yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik, mental, maupun sosial, dengan uusaha preventif dan kuratif, terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan kerja, serta penyakit umum”.

Menurut Hanafiah dan Amri (2012:136), “Sasaran higiene perusahaan adalah lingkungan kerja dan bersifat teknik, sedangkan sasaran kesehatan kerja adalah manusia dan bersifat medik. Penggabungan dua disiplin yang berbeda ini

dalam praktiknya, dengan kemajuan di bidang yang satu memerlukan kemajuan atau bergantung pada bidang yang lain”.

Penggabungan yang serasi ini membuka kemungkinan sebesar-besarnya untuk kesempurnaan penyelenggaraan higiene perusahaan dan kesehatan kerja.

Menurut Halajur (2018:2), “Kesehatan kerja bertujuan untuk memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, baik fisik, mental, dan sosial bagi masyarakat pekerja dan masyarakat lingkungan perusahaan tersebut, melalui usaha-usaha preventif, promotif dan kuratif terhadap penyakit-penyakit atau gangguan gangguan kesehatan akibat kerja atau lingkungan kerja”.

Kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik maupun kesehatan mental, Kesehatan pegawai dapat terganggu karena penyakit, stress (ketegangan) maupun karena kecelakaan. Kesehatan pegawai yang rendah atau buruk akan mengakibatkan kecenderungan absensi yang tinggi dan produktivitas rendah

2.1.6. Klasifikasi Kesehatan Kerja

Menurut Saleh (2018:11) Adapun fokus utama pada kesehatan kerja diklasifikasikan atas 3 (tiga) tujuan yang berbeda, yakni:

1. Pemeliharaan dan promosi kesehatan serta kapasitas.
2. Perbaikan kondisi kerja dan kerja sehingga mampu kondusif bagi keselamatan dan kesehatan kerja; dan
3. Pengembangan organisasi kerja dan budaya keselamatan dan kesehatan preventif kearah yang mendukung keselamatan dan kesehatan kerja. Perkembangan tersebut juga mendorong iklim sosial yang positif dan meningkatkan kelancaran kerja dan mungkin juga produktivitas yang tinggi.

2.1.7. Sasaran Kesehatan Kerja

Sejalan dengan pengertian hukum kesehatan, hukum kesehatan kerja adalah semua ketentuan hukum yang berhu kerja dan penerapannya serta hak dan kewajiban baik dari perseorangan maupun segenap lapisan masyarakat. Sebagai penerima pelayanan kesehatan ataupun dari pihak penyelenggara pelayanan kesehatan dalam segala aspek organisasi, sarana, pedoman medik, ilmu pengetahuan kesehatan, dan hukum serta sumber hukum lainnya. angan dengan pemeliharaan atau pelayanan kesehatan.

Menurut Hanafiah dan Amri (2012:137), adapun sasaran dari hukum kesehatan kerja adalah:

1. Mencegah terjadinya kecelakaan.
2. Mencegah timbulnya penyakit akibat pekerjaan.
3. Mencegah atau mengurangi kematian.
4. Mencegah atau mengurangi cacat tetap.
5. Mengamankan material, konstruksi, pemakaian, pemeliharaan bangunan, alat kerja, mesin, pesawat, instalasi, dan sebagainya.
6. Meningkatkan produktivitas kerja tanpa memeras tenaga kerja dan men jamin kehidupan produktifnya.
7. Mencegah pemborosan tenaga kerja, modal, alat, dan sumber produksi lainnya pada saat bekerja dan sebagainya.
8. Menjamin tenaga kerja yang sehat, bersih, nyaman, dan aman sehingga dapat menimbulkan kegembiraan dan semangat kerja.

9. Memperlancar, meningkatkan, dan mengamankan produksi, industri serta pembangunan.

Menurut Sucipto (2017:2) Adapun fungsi dari kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Identifikasi dan Penilaian

Identifikasi dilakukan untuk mengetahui bagaimana resiko yang dihadapi dalam bekerja serta dapat menilai bahaya dari resiko tersebut.

2. Sasaran Tempat Kerja

Memberikan sasaran terhadap perencanaan dan pengoperasian dan praktek kerja termasuk desain tempat kerja. Hal ini dimaksudkan untuk meminimalisir bahaya yang akan diterima dari pekerjaan yang dikerjakan.

3. Pelatihan

Memberikan saran, informasi, pelatihan dan edukasi tentang kesehatan kerja dan APD.

4. Survei

Melaksanakan survei terhadap kesehatan kerja, hal ini dimaksudkan untuk dapat menekan resiko yang akan terjadi dikemudian hari terkait pekerjaan yang dilakukan serta mampu mengantisipasi keadaan yang akan terjadi.

5. Rehabilitasi

Terlibat dalam proses rehabilitasi yang bermanfaat untuk mengurangi dampak dari pekerjaan yang telah dilakukan sehingga dapat membantu mengurangi resiko kerja.

6. Mengelola P3K dan tindakan darurat.

Pengelolaan P3K dan tindakan darurat dilaksanakan untuk mengurangi bahaya kesehatan yang lebih fatal dengan cara pertolongan pertama saat terjadinya bahaya kesehatan.

2.1.8. Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Menurut Afandi (2016:74), “Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung”.

Menurut Sutrisno (2013:99), “Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan”.

Menurut Andriani dan Bambang (2016:387), “Produktivitas kerja adalah hasil nyata yang terukur, yang dapat dicapai seseorang dalam lingkungan kerja yang nyata untuk setiap satuan waktu”.

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri

dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Sebagian masyarakat mencampuradukkan pengertian produktivitas dengan produi, sehingga perbedaan produktivitas dan produksi sulit dipahami secara jelas.

2.1.9. Konsep Produktivitas Kerja

Konsep produktivitas kerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Menurut Afandi (2016:75) Syarat-syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

- 1) Kelompok pertama
 - a. Tingkat pendidikan dan keahlian

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari,

khususnya dalam hal kesehatan. Pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru.

b. Jenis teknologi dan hasil produksi

Teknologi adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari tentang keterampilan dalam menciptakan alat, metode pengolahan, dan ekstraksi benda, untuk membantu menyelesaikan berbagai permasalahan dan pekerjaan manusia sehari-hari.

c. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan dan lain-lain.

d. Kesehatan, kemampuan fisik dan mental

Kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial, dan ekonomis. Pemeliharaan kesehatan adalah upaya penanggulangan, dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan/atau perawatan termasuk kehamilan, dan persalinan. Pendidikan kesehatan adalah proses membantu seseorang, dengan bertindak secara sendiri-sendiri

ataupun secara kolektif, untuk membuat keputusan berdasarkan pengetahuan mengenai hal-hal yang memengaruhi kesehatan pribadinya, dan orang lain.

2) Kelompok kedua

a. Sikap terhadap tugas, teman sejawat dan pengawas

Sikap karyawan yang baik merupakan salah satu hal yang disukai oleh perusahaan. Karena di zaman seperti ini Persaingan untuk mendapatkan peluang kerja sungguh ketat. Dikarenakan di luar sana banyak orang yang ingin mendapatkan pekerjaan.

b. Keanekaragaman tugas

Dalam mengelola keragaman individu, masalah yang sering dihadapi perusahaan adalah kesetaraan dan perlakuan yang adil. Kesetaraan di sini mempunyai cakupan luas dan menyangkut banyak faktor. Setiap individu harus mendapatkan kesempatan yang adil dalam pekerjaan. Diskriminasi yang timbul biasanya terdapat pada standar penilaian yang berbeda-beda terhadap individu. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan harus membuat kebijakan alternatif untuk mengambil langkah positif dalam membedakan masalah ketidakadilan dan menetapkan tujuan sehingga terjadi kesetaraan dalam lingkungan pekerjaan.

c. Sistem insentif (sistem upah dan bonus)

Sistem insentif merupakan suatu mata rantai antara kompensasi dengan kinerja sebagai penghargaan atas prestasi kerja yang di atas standar.

d. Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong

dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*).

2.1.10. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Yusuf dan Nur Rianto (2015:283) Faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas kerja. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas atau sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang.

2. Keterampilan (*skills*)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayasaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis, seperti keterampilan mengoperasikan komputer.

3. Kemampuan (*abilities*)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan.

4. Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*)

Sangat erat hubungan antar kebiasaan atau sikap dan perilaku. Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika sikap yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang, maka akan menguntungkan, artinya jika sikap karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja juga baik.

2.1.11. Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Afandi (2016:76) Manfaat dari penilaian produktivitas kerja dan pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian
3. Produktivitas kerja karyawan. misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
4. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karir.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.
7. Untuk mengetahui ketidakakuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.1.12. Manfaat Produktivitas Kerja

Menurut Wirawan (2015:479) Perusahaan yang mampu meningkatkan produktivitasnya dapat menarik manfaat dari:

1. Membantu menurunkan biaya per unit produk dan karenanya dapat meningkatkan profit.
2. Peningkatan produktivitas dapat ditransfer kepada para konsumen dalam bentuk harga produk yang lebih rendah atau kualitas produk yang lebih baik.
3. Keuntungan perusahaan dapat juga dibagi dengan tenaga kerja dengan memberikan upah lebih tinggi kepada mereka.

4. Keuntungan perusahaan dapat juga dibagi dengan tenaga kerja dengan memberi upah lebih tinggi kepada mereka.
5. Para pengusaha yang produktif dapat memperoleh peluang yang lebih baik untuk mengeksploitasi peluang ekspor.
6. Produktivitas yang tinggi dapat menciptakan peluang lebih banyak pekerjaan.

2.1.13. Indikator Produktivitas Kerja

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

Menurut Sutrisno (2013:104) Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang di miliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dicembannya ke pada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai.

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

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

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa saja yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

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

6. Efisiensi

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.

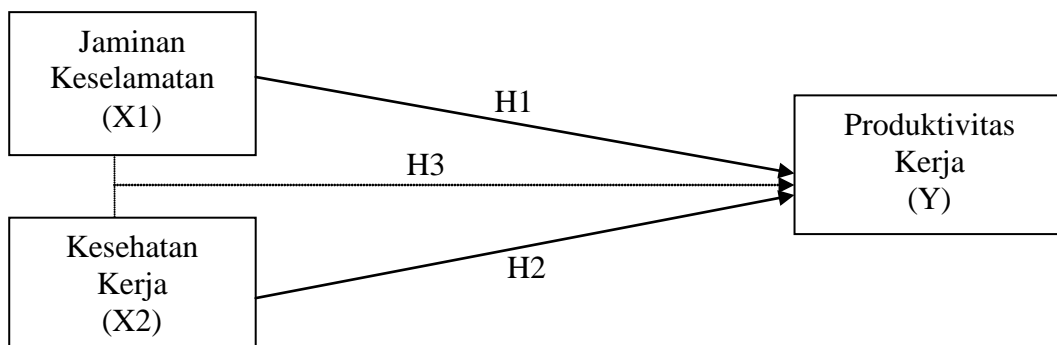
2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Bambang Irawan (2013)	Pengaruh Sistem Penggajian dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Mulia Perdana Medan.	Hasil penelitian bahwa sistem penggajian dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Mulia Perdana Medan.
2.	Miya Azani Syahputri Siregar (2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Oze Mitra Nusantara Medan.	Hasil penelitian bahwa pelatihan dan insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Oze Mitra Nusantara.
3.	Diajeng Fauziah Riandani (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nadira Tetap Jaya Medan.	Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nadira Tetap Jaya Medan.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka kerangka konseptual antara jaminan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan dari perumusan masalah penelitian.

Menurut Juliandi, dkk (2014:111) “Hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya”.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Jaminan keselamatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Geubrina Samudera Logistik Medan.
- H2 : Kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Geubrina Samudera Logistik Medan.
- H3 : Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PT. Geubrina Samudera Logistik Medan.