

## BAB II

### ΛΑΝΔΑΣΑΝ ΤΕΟΡΙΤΙΣ ΔΑΝ ΗΠΙΟΤΕΣΙΣ

#### 2.1. Landasan Teori

##### 2.1.1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

###### 2.1.1.1. Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. Keselamatan dan kesehatan kerja ini harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan. Apabila banyak terjadi kecelakaan, karyawan banyak menderita, absensi meningkat, produksi menurun, dan biaya pengobatan semakin besar. Ini semua akan menimbulkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan bersangkutan, karena mungkin karyawan terpaksa berhenti bekerja sebab cacat dan perusahaan kehilangan karyawan.

Hal inilah yang mendorong pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja ditanamkan pada dirinya para karyawan, bahkan perlu diberikan hukuman bagi karyawan yang tidak memakai alat-alat pengaman (seperti masker, sarung tangan, tutup mulut dan hidung) saat bekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja ini merupakan tindakan *control preventif* yang mendorong terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik.

Menurut Indah puji (2018:316) “Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.”

Keselamatan kerja adalah sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja.

Keselamatan kerja menurut Anwar (2017:161) ”Aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar keselio, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran semua itu sering di hubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan’.

Keselamatan Kerja menurut Buntarto (2015:1) ”Suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan , yang merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja, Tidak ada seorang pon di dunia ini yang menginginkan terjadinya kecelakaan.

Menurut Buntarto (2015:6) “ada tiga tujuan keselamatan kerja yaitu”:

1. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatan dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
2. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja.
3. Memelihara sumber produksi dan menggunakan seacra aman efisien.

Keselamatan kerja mencakup pencegahan kecelakaan kerja dan perlindungan terhadap tenaga kerja dari kemungkinan terjadinya kecelakaan sebagai akibat dari kondisi kerja yang tidak aman dan tidak sehat.

Menurut Buntarto(2015:1) “Adapun unsur-unsur penunjang keselamatan kerja adalah sebagai berikut”:

- a. Adanya unsur-unsur keamanan dan kesehatan kerja.
- b. Adanya kesadaran dalam menjaga keamanan dan kesehatan kerja.
- c. Teliti dalam bekerja.
- d. Melaksanakan prosedur kerja dengan memperlihatkan keamanan dan kesehatan kerja.

“Faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja” Menurut Kasmir(2016:274)

1. Kelengkapan Peralatan Kerja.

Maksudnya adalah bahwa keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan .artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik.

2. Kualitas Peralatan

Artinya disamping dilengkapi peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja.

3. Kedisiplinan Karyawan.

Maksudnya hal berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Penggunaan

perlengkapan kerja sebaiknya dilakukan pengawasan untuk menghindari, lupa dan kelalaian karyawan.

#### 4. Ketegasan Pimpinan

Maksudnya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan kesempatan kerja. Maka tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakan perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan.

#### 5. Semangat Kerja.

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

### **2.1.1.2. Pengertian Kesehatan Kerja**

Kesehatan kerja adalah merupakan bagian spesifik dari segi kesehatan umumnya, yang lebih memfokuskan lingkup kegiatannya pada peningkatan kualitas hidup tenaga kerja melalui penerapan upaya kesehatan.

Kesehatan kerja menurut Sagung seto (2009:12) “faktor sangat penting bagi produktivitas dan peningkatan produktivitas tenaga kerja selaku sumber daya manusia”.

Kesehatan kerja merupakan suatu hal penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha, karena kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material dan karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan

lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

Kesehatan kerja menurut Buntarto (2015:4) “suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum”.

Kesehatan kerja adalah adanya jaminan kesehatan pada saat melakukan pekerjaan yang sangat mempengaruhi produktivitas kerjanya yang meliputi pelayanan kesehatan, pencegahan penyakit akibat kerja.

Kesehatan kerja menurut Suwardi (2018:185) “bagian dari segi kesehatan umumnya, yang lebih memfokuskan lingkup kegiatannya pada peningkatan kualitas hidup tenaga kerja melalui penerapan upaya kesehatan”.

Adapun usaha-usaha untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut.

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
- b. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
- c. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruang kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
- d. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.

- e. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.
- f. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

“Faktor- faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja Menurut Kasmir (2016:277) yaitu antara lain” :

1. Udara

Maksudnya adalah kondisi udara diruang tempat bekerja harus membuat karyawan tenang dan nyaman. Misalnya didalam ruangan tertutup tentu perlu diberikan pendinginan ruangan yang cukup.

2. Cahaya.

Kualitas cahaya diruangan juga akan sangat mempengaruhi kesehatan karyawan. Pada ruangan yang gelap atau cahaya yang kurang tentu akan merusak kesehatan karyawan.

3. Kebisingan.

Artinya suara yang ada didalam suatu ruangan atau lokasi bekerja. Ruangan yang terlalu berisik atau bising tentu akan mempengaruhi kualitas pendengaran.

4. Aroma Berbau.

Maksudnya untuk ruangan yang memiliki aroma yang kurang sedap maka kesehatan akan sangat terganggu. Oleh karena itu, perlu dipersiapkan masker agar terhindar dari bau yang kurang sedap atau membahayakan tersebut.

## 5. *Layout* Ruangan

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

### 2.1.1.3. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan kerja

Menurut Buntarto (2015:5) “Kesehatan dan keselamatan kerja bertujuan untuk menjamin kesempurnaan atau kesehatan jasmani dan rohani tenaga kerja serta hasil karya dan budayanya. Secara singkat, tujuan kesehatan, keselamatan, adalah sebagai berikut”.

- a. Memelihara lingkungan kerja yang sehat.
- b. Mencegah dan mengobati kecelakaan yang ditimbulkan dari kerja.
- c. Mencegah dan mengobati keracunan yang ditimbulkan dari kerja.
- d. Memelihara moral, mencegah, dan mengobati keracunan yang timbul dari kerja.
- e. Menyesuaikan kemampuan dengan pekerjaan, dan
- f. Merehabilitasi pekerja yang cedera atau sakit akibat pekerjaan.

Berikut ini dapat disimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu upaya guna memperkembangkan kerja sama, saling pengertian dan partisipasi efektif dari pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja dalam tempat-tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama dibidang keselamatan, kesehatan kerja dalam lancar melancarkan usaha berproduksi.

Berikut adalah peranan dan fungsi keselamatan dan kesehatan kerja:

- a. Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
- b. Setiap orang yang berbeda ditempat kerja perlu terjamin keselamatannya.
- c. Setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien.
- d. Untuk mengurangi biaya perusahaan jika terjadi kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja karena sebelumnya sudah ada tindakan antisipasi dari perusahaan.

Sedangkan menurut Anwar (2017:162) “tujuan keselamatan dan kesehatan kerja dapat dicapai sebagai berikut:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial fisik, dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik baiknya, seefektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

## **2.1.2. Kecelakaan Kerja.**

### **2.1.2.1. Pengertian Kecelakaan Kerja.**

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan kerja, termasuk penyakit yang timbul hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dan dari tempat kerja.

Secara umum, terjadinya kecelakaan kerja disebabkan oleh faktor fisik dan manusia, faktor fisik misalnya kondisi-kondisi lingkungan pekerjaan yang tidak aman, lantai licin, pencahayaan kurang silau, dan sebagainya. Sedangkan faktor manusia, misalnya perilaku pekerja yang tidak memenuhi keselamatan, karena kelengahan, rasa mengantuk, kelelahan, dan sebagainya.

### **2.1.2.2. Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan tidak terjadi secara kebetulan, melainkan karena suatu sebab, oleh karena ada penyebabnya, sebab kecelakaan harus diteliti dan ditemukan, agar untuk selanjutnya dengan tindakan korektif yang ditujukan kepada penyebab itu serta dengan upaya preventif lebih lanjut kecelakaan dapat dicegah dan kecelakaan serupa tidak berulang kembali.

Kondisi tidak aman, penyebab utamanya kecelakaan bisa diakibatkan oleh kondisi yang tidak aman. Menurut Indah puji (2018:318) "faktor-faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja yaitu".

1. Keadaan tempat lingkungan kerja:

- a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
  - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
  - c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
2. Pengaturan udara:
- a. pergantian udara diruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
  - b. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturanya.
3. Pengaturan penerangan:
- a. Pengaturan dann penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
  - b. Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.
4. Pemakaian peralatan kerja:
- a. Pengamanan peralatan kerja yang sudah hilang atau rusak.
  - b. Penggunaan mesin atau alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.
5. Kondisi fisik dan mental pegawai
- a. Kerusakan alat indra dan stamina pegawai yang tidak stabil.
  - b. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang lemah, rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja yang membawa resiko berbahaya.

Kecelakaan dan gangguan kesehatan dapat dikelompokkan dalam dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi faktor-faktor

yang ditimbulkan oleh karyawan itu sendiri. Misalnya, bertindak sembrono, terlalu mengganggalkan, cenderung lalai dalam melakukan tugas, dan malas untuk menggunakan peralatan keselamatan yang sudah diberikan oleh pihak perusahaan. Sedangkan, Faktor eksternal mencakup faktor-faktor yang berasal dari lingkungan kerja perusahaan, seperti jenis lantai yang teralalu licin bagi pejalan kaki, kaca jendela yang tidak disertai ventilasi, pemeliharaan mesin yang baik, atau tata letak tempat kerja yang kurang aman.

Kecelakaan kerja juga berupa kebakaran atau keracunan yang dapat mengganggu kesehatan akibat menghirup gas atau uap bahan kimia dalam jangka waktu tertentu.

“Adapun dampak kecelakaan kerja menurut Buntarto (2015:12) yaitu”.

- a. Meninggal dunia, merupakan akibat kecelakaan yang paling fatal yang menyebabkan penderita meninggal dunia walaupun telah mendapatkan pertolongan dan perawatan sebelumnya.
- b. Cacat permanen total, yaitu cacat yang mengakibatkan penderitaan secara permanen tidak mampu lagi melakukan pekerjaan secara permanen tidak mampu lagi melakukan pekerjaan produktif karena kehilangan atau tidak berfungsinya lagi salah satu bagian-bagian tubuh, seperti; kedua mata, satu mata dan satu tangan atau satu lengan atau satu kaki.
- c. Cacat permanen sebagian, yaitu cacat yang mengakibatkan satu bagian tubuh hilang atau terpaksa dipotong atau sama sekali tidak berfungsi.
- d. Tidak mampu bekerja sementara ketika dalam masa pengobatan maupun karena harus beristirahat menunggu kesembuhan.

### 2.1.3. Produktivitas Kerja.

#### 2.1.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja.

Produktivitas adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Produktivitas Kerja menurut Indah puji (2015:207) ”sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Sebab, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat”.

Produktivitas Kerja menurut Natalia (2011:340) “produktivitas berasal dari bahasa inggris yaitu *product: result, outcome* kemudian berkembang menjadi *productive* yang berarti menghasilkan, maka produktivitas dapat diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu. Dan dapat berhubungan dengan sesuatu yang bersifat material dan nonmaterial, baik yang dapat dinilai maupun yang tidak dapat dinilai dengan uang”.

Produktivitas Kerja menurut Edy (2009:99) “ukuran efisiensi produktif dalam suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan , masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai”.

Produktivitas Kerja menurut Danang (2015:203) “secara filosofis, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai

pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sedangkan secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan”.

### 2.1.3.2. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang dapat diterima secara luas dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari, atau tahun).

“Pengukuran Produktivitas Kerja Menurut I komang Ardana (2012:205) pengukuran produktivitas meliputi empat tingkatan yaitu”:

1. Pengukuran produktivitas tingkat nasional (makro)
2. Pengukuran produktivitas tingkat industri (sektor)
3. Pengukuran produktivitas tingkat perusahaan (mikro)
4. Pengukuran produktivitas tingkat produksi (parsial)

Pengukuran produktivitas kerja termasuk pengukuran produktivitas tingkat produksi, dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

p= Produktivitas Tenaga Kerja

o = Output Atau Hasil Kerja Yang Sebenarnya

$I$  = Input Atau Jumlah Jam Kerja Sebenarnya

Ada empat pendekatan untuk meningkatkan produktivitas kerja, yaitu:

1. Meningkatkan keluaran, sedangkan masukan dipertahankan tetap.
2. Keluaran tetap, namun masukan diturunkan.
3. Keluaran naik lebih besar, masukan turun lebih besar.
4. Keluaran turun, masukan turun lebih besar.

Di atas keempat metode tersebut, ada metode lain yang bisa dengan efektif berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja meliputi:

1. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan menghemat tenaga kerja.
2. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan menerapkan metode kerja yang paling tepat.
3. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan menghasilkan aktivitas-aktivitas yang tidak produktif
4. Metode peningkatan produktivitas kerja dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara lebih efektif.

Menurut Wibowo (2014:94) “ produktivitas sering diukur dalam bentuk *masukandan keluaranekonomi*. Akan tetapi, masukan dan keluaran *sumber daya manusia* dan *sosial* juga merupakan faktor penting. Jika perilaku organisasi lebih baik, dapat memperbaiki kepuasan kerja sehingga terjadi peningkatan hasil sumber daya manusia”.

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peran penting untuk mengetahui produktivitas kerja para karyawan, sehingga dapat diketahui sejauh

mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu, pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

### **2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.**

Faktor produktivitas manusia memiliki peran besar dalam menentukan sukses usaha. Secara konseptual produktivitas manusia sering disebut sikap mental yang selalau memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Maka produktivitas harus dapat ditingkatkan dengan berbagai faktor yang dapat dipenuhi.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja antara lain menurut Sulistiyani dan Rosidah,(2009:204) “yaitu: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitude*), dan perilaku (*behaviors*)”.

#### **1. Pengetahuan (*knowledge*)**

Pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas kerja. Ada perbedaan substansial antara pengetahuan dan keterampilan.

#### **2. Keterampilan (*skills*)**

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekerjaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih.

### 3. Kemampuan (*abilities*)

*Abilities* atau 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 pembentuk keterampilan.

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

Sangat erat hubungan antara kebiasaan yang terpolakan. Jika sikap 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.

Menurut Indah puji (2015:210) “dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan disuatu perusahaan, perlu diperhatikan faktor-faktor yang 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”.

Adapun upaya peningkatan produktivitas menurut Edy (2009:105) yaitu: “Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis”.

Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja sebagian

diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Sedangkan menurut Susilo (2009:5), “ada beberapa cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu”:

1. Tuliskan rencana kerja.

Sebaiknya tulis dikertas atau papan yang mudah terlihat. Bukan dialat elektronik seperti *handphone* dan dalam setiap daftar rencana kerja.

2. Tuliskan aktivitas yang harus dihindari

Selain memiliki daftar pekerjaan yang harus dilakukan, tuliskan juga aktivitas tidak produktif yang harus dihindari.

3. Lakukan pemanasan.

Sebagian orang kadang memerlukan pemanasan sebelum bekerja. Misalnya, dengan minum kopi atau terlebih dahulu.

4. Fokus pada apa yang dikerjakan.

Sulit kalau melakukan banyak hal dan waktu bersamaan. Sebab fokus akan terbagi. Mulai dari tugas prioritas.

5. Tetapkan batas waktu.

Ini akan mendorong untuk mengerjakan setiap pekerjaan dengan cepat.

6. Tandai pekerjaan yang selesai.

Setiap daftar pekerjaan yang sudah selesai, tandailah. Boleh dengan memberikan centang atau monceretnya.

7. Ambil istirahat.

Tentukan waktu untuk beristirahat. Misalkan setiap dua jam sekali kita mengambil istirahat 15 menit.

8. Belajar membaca cepat.

Tingkatkan terus kecepatan membaca.

9. Mengetik lebih cepat.

Maksimalkan kesepuluh jari dan hapalkan *shortcut* khusus yang akan membantu mengetik lebih cepat.

10. Patuhi peraturan.

Rencana-rencana kerja yang sudah dibuat tadi bukan hanya untuk dipajang . patuhi dan lakukanlah dengan sebaik-baiknya.

#### **2.1.3.4. Indikator Produktivitas**

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

“Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut”: Menurut Edy (2009:104)

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini

memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya 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 dalam menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

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

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

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.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa 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 selalau mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi yaitu:

1. Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja;
2. Aspek efisiensi tenaga kerja;
3. Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana.

Produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya.

#### **2.1.3.5. Bagian Produksi**

Bagian produksi dalam suatu organisasi bisnis memegang peran penting dalam usaha mempengaruhi suatu organisasi. Bagian produksi sering dilihat

sebagai salah satu fungsi manajemen yang menentukan penciptaan produk serta turut mempengaruhi peningkatan dan penurunan penjualan. Artinya produk yang diproduksi harus selalu mengikuti standar pasar yang diinginkan, bukan diproduksi atas dasar mengejar target semata. Bagi perusahaan bisnis lebih mementingkan mengejar produktivitas yang *continue* dibandingkan mengejar profit yang tinggi dalam waktu singkat. Karena dengan kontinuitas yang stabil diharapkan mampu mewujudkan porolehan keuntungan yang stabil.

Menurut Irham Fahmi (2012:2) “produksi adalah sesuatu yang dihasilkan oleh suatu perusahaan baik berbentuk barang (*good*) maupun jasa (*services*) dalam suatu periode waktu yang selanjutnya dihitung sebagai nilai tambah bagi perusahaan”.

Menurut Wahyuddin (2012:133) “Produksi dengan peningkatan produktivitas merupakan dua pengertian yang berbeda. Pengertian produksi menunjukkan pertambahan jumlah hasil yang dicapai. Sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian hasil dan perbaikan cara pencapaian produksi tersebut”.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.

### Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Sumber Tahun	Judul	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
1.	Erlin Trisulianti	Skripsi Universitas Katolik 2009	Keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas pada bagian pengolahan PTPN VI Provinsi Sumatera Utara	(X1) : Kesehatan Kerja (X2) : Keselamatan Kerja (Y) : Produktivitas	Hasil penelitian mereka menyimpulkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja memiliki hubungan positif dan nyata terhadap produktivitas kerja karyawan,
2.	Raldo Septian	Skripsi Universitas Katolik 2013	Pengaruh implementasi program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja	(X) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Y) Produktivitas	Hasil penelitiannya bahwa implementasi k3 memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas

			terhadap produktivitas kerja pada PT. Trakindo Untana Medan		kerja.
3.	Nia Marlina	Skripsi Universitas Katolik 2013	Pengaruh program kesehatan dan keselamatan kerja dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN Persero Medan Denai	(X1) Kesehatan Kerja (X2) Keselamatan Kerja (X3) Jaminan Sosial (Y) Produktifitas	Program K3 dan jaminan sosial secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. PLN Persero Medan Denai

Sumber: Olahan Penulis 2019

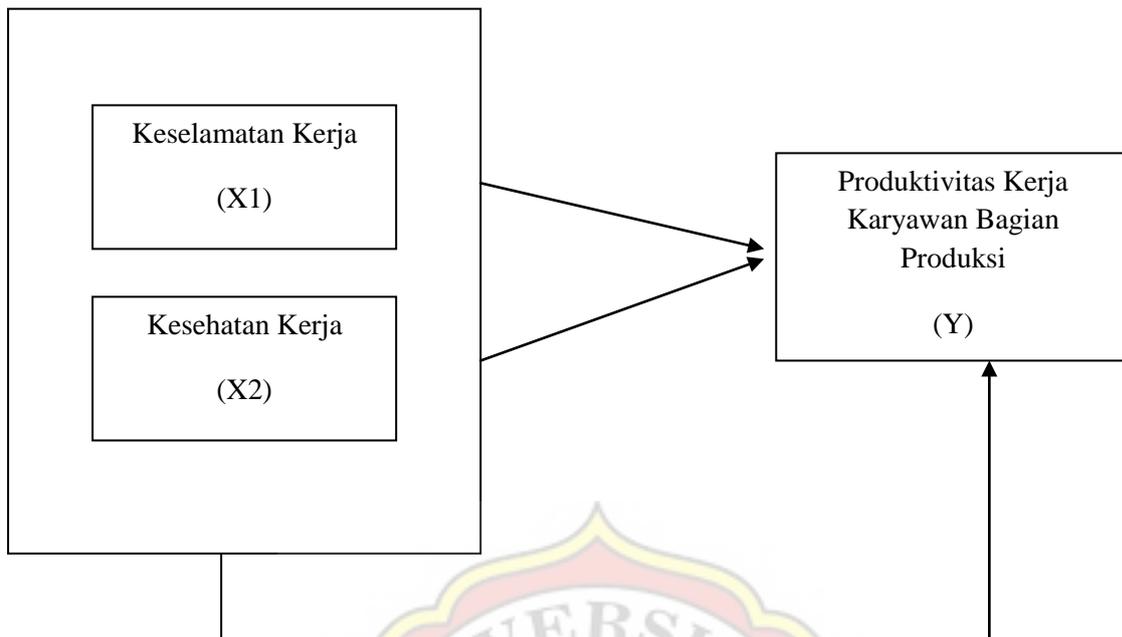
### 2.3. Kerangka Pemikiran

Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Sedangkan Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil kerja

yang dicapai dengan keikutsertaan pegawai berdasarkan waktu yang telah ditetapkan.

Kesehatan dan keselamatan kerja sebagai suatu program didasari pendekatan ilmiah dalam upaya mencegah atau memperkecil terjadinya bahaya dan risiko terjadinya penyakit dan kecelakaan, maupun kerugian-kerugian lainnya yang mungkin terjadi. Jadi dapat dikatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu pendekatan ilmiah dan praktis mengatasi potensi bahaya dan risiko kesehatan dan keselamatan kerja yang mungkin terjadi. Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan instrumen yang memproteksi pekerja, perusahaan, lingkungan hidup, dan masyarakat sekitar dari bahaya kecelakaan kerja. perlindungan tersebut merupakan hak asasi yang wajib dipenuhi oleh perusahaan.

Kerangka pemikiran ini di gunakan untuk mempermudah jalan pemikiran terhadap masala yang aka di pecahkan. Adapun karangka pemikiran yang di gunakan dalam skripsi ini di gambarkan dalam diagram sebagai berikut:



**Gambar 2.1.**

**Kerangka Pemikiran**

#### **2.4. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris. Oleh sebab itu, yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi
2. Keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja karyawan bagian produksi

3. Kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi
4. Kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi
5. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi
6. Keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi

