

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang akan dilakukan mencakup penelitian terdahulu yang memiliki ruang lingkup kajian mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dan produktivitas kerja.

Siswanto (2015) Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan Tbk Cabang Kalimantan di Balikpapan mendapatkan hasil bahwa karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan yang harus dijaga keselamatan dan kesehatannya. Jika karyawan selalu dalam kondisi yang sehat maka karyawan akan selalu bekerja dan tidak adanya kehilangan jam kerja yang dapat merugikan perusahaan. Kesehatan bagi karyawan ataupun pekerja dianggap penting dalam menjalani kehidupan. Jika para pekerja sakit sehingga tidak dapat bekerja dan tidak dapat menghasilkan uang. Dari kedua variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja, variabel kesehatan kerja lah yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan keselamatan kerja agar memiliki pengaruh yang sama terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan dari penelitian ini adalah subjek yang diteliti, variabel, indikator, metode dan perusahaan tempat penelitian ini dilaksanakan.

Ibidapo (2014) *Occupational Health and Safety (OHS) Issues and OHS Information Sources Utilized by Public University Library Personnel in South-West, Nigeria*. Bahwa

studi ini menyelidiki masalah kesehatan dan keselamatan kerja, sumber informasi dan pemanfaatan di universitas negeri di South-West, Nigeria Penelitian mengadopsi desain penelitian survei deskriptif jenis ex-post facto. Dari penelitian ini mendapatkan hasil bahwa sumber informasi keselamatan dan kesehatan kerja dan pemanfaatan kontribusi bermakna terhadap kinerja dan efek gabungan dari pengaruh ketersediaan informasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat digunakan pada prestasi kerja untuk mengumpulkan dan menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel (ketersediaan informasi K3 dan pemanfaatan) diperlukan untuk kinerja pekerjaan yang efektif dan produktivitas optimal menunjukkan bahwa ketentuannya mungkin bantuan terbesar dalam pencegahan bahaya kerja menghadapi personel universitas publik. Perbedaan dari penelitian ini adalah subjek yang diteliti, variabel, indikator, metode dan tempat penelitian ini dilaksanakan.

Gutiérrez dan Martínez (2013) dalam jurnalnya *Occupational Health and Safety Management System for Mexican Manufacturing Companies*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk merumuskan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan untuk perusahaan manufaktur Meksiko. Survei dilakukan dengan 14 item berdasarkan standar kesehatan dan keselamatan kerja internasional. Kuesioner penelitian ini diterapkan untuk 32 perusahaan manufaktur bersertifikat dalam Mexico. Analisis eksplorasi dan konfirmasi dilakukan dan mengungkapkan tiga unsur dari sistem manajemen ini yaitu : kesehatan dan Fokus keselamatan, kesehatan kerja dan sistem manajemen keselamatan, dan perbaikan terus-menerus. Akhirnya, model persamaan struktural diciptakan untuk mengusulkan model valid sistem manajemen keselamatan dan kesehatan bagi perusahaan manufaktur Meksiko untuk menerapkan dan manfaat dari kesehatan yang baik dan manajemen keselamatan Perbedaan dari penelitian ini adalah subjek yang diteliti, variabel, indikator dan tempat penelitian ini dilaksanakan.

Tang et al., (2013) dalam jurnalnya *An exploration of workplacesocial capital as an antecedentof occupational safety and health climate and outcomesin the Chinese education sector*. Bahwa penelitian ini diterapkan dan diperpanjang model iklim keamanan dalam konteks sektor pendidikan di Hong Kong. Terlepas dari pertimbangan keamanan saja, studi termasuk kesehatan kerjapertimbangan dan modal sosial dan diuji hubungan mereka dengan hasil keselamatan dan kesehatan kerja. Metode tujuh ratus empat guru Hong Kong menyelesaikan berbagai kuesioner menjelajahi modal sosial dan diuji hubungan mereka dengan kesehatan hasil keselamatan dan. Metode tujuh ratus empat guru Hong Kong menyelesaikan berbagai kuesioner menjelajahi modal sosial, iklim K3, K3 pengetahuan, kinerja K3 (kepatuhan dan partisipasi), kesehatan umum, dan penilaian diri, keluhan kesehatan dan cedera. Structural Equation Modeling (SEM) digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel prediksi dan hasil. Hasil analisis SEM menunjukkan tingkat tinggi goodness of fit, dan model hipotesis termasuk modal sosial menghasilkan lebih cocok daripada model asli. Modal sosial, iklim K3, dan kinerja K3 yang menjadi faktor penentu kedua variabel mendapat hasil positif dan negatif. Selain itu, modal sosial tidak hanya secara signifikan diprediksi kesehatan umum secara langsung, tetapi juga memiliki efek prediksi pada K3 dengan iklim hubungan perilaku-hasil. Kesimpulan Penelitian ini membuat kontribusi terhadap modal sosial di tempat kerja dan sastra iklim K3 oleh sumber-sumber pengetahuan yang dapat menilai hubungan mereka di sektor pendidikan Cina. Perbedaan dari penelitian ini adalah subjek yang diteliti, variabel, indicator dan tempat penelitian ini dilaksanakan.

Setiawan (2014) Pengaruh Budaya Organisasi dan Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) pada Produktivitas Karyawan PT KAI Bandung mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi dan program K3 di lingkungan PT KAI (Persero) Daop II Bandung berpengaruh pada produktivitas kerja karyawannya. Hal ini terlihat dari beberapa

Pengujian hasil regresi berganda yang memperlihatkan bahwa baik secara parsial maupun bersama-sama variabel budaya organisasi dan program K3 berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Produktivitas PT. Kereta Api (Persero) Bandung belum dapat dikatakan baik karena nilai rata-ratanya masih belum mencukupi untuk dikatakan baik walaupun dalam dua tahun terakhir yang secara umum menunjukkan adanya peningkatan yang tidak terlalu besar hal ini berdasarkan standar penilaian dimana nilai 100 adalah nilai tertinggi dalam mengukur produktivitas yang ada di PT Kereta Api (Persero). Produktivitas karyawan masih kurang maksimal terutama pada dorongan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk imbalan, penghargaan, dan lain-lain, sehingga produktivitas karyawan menurun. Pada dasarnya produktivitas dalam hubungan dengan pegawai akan menunjukkan sejauh mana tugas-tugas terlaksana sesuai dengan ketentuan yang berlaku, misalnya kehadiran, disiplin, kecekatan dalam bekerja, dan lain-lain. Pengukuran peningkatan produktivitas didasarkan pada tugas, dan pekerjaan pegawai. Apakah pegawai selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, sikap dalam hubungan dengan atasan dan teman sejawat, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Perbedaan dari penelitian ini adalah subjek yang diteliti, variabel, indikator, metode dan perusahaan tempat penelitian ini dilaksanakan.

Rahman (2014) Pengaruh Budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Mekanik Alat Berat menunjukkan bahwa budaya keselamatan dan kesehatan kerja pada mekanik yang ada di perusahaan alat berat, baik dalam bidang penyewaan maupun penambangan di Kalimantan Selatan pada umumnya sudah baik, hal ini terlihat dari adanya tingkat responden yang sangat peduli terhadap keselamatan dan kesehatan dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya keselamatan dan kesehatan yang baik akan memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja mekanik alat berat yang ada di Kalimantan Selatan.

Perbedaan dari penelitian ini adalah subjek yang diteliti, variabel, metode, indikator dan perusahaan tempat penelitian ini dilaksanakan.

Anggraeni (2014) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT. Pura Barutama Unit Paper Mill Kudus dapat diperoleh kesimpulan bahwa K3 mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika K3 naik, maka produktivitas kerja karyawan juga ikut naik. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika disiplin kerja karyawan naik, maka produktivitas kerja karyawan juga ikut naik. K3 dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan jika K3 dan disiplin kerja naik secara bersamaan, maka produktivitas kerja karyawan juga ikut naik. Perbedaan dari penelitian ini adalah subjek yang diteliti, variabel, indicator, metode dan perusahaan tempat penelitian ini dilaksanakan.

Abidin dan Djunaidi (2015) Peningkatan Produktivitas Kerja dengan Menerapkan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) Di Universal Furniture Industri mendapat kesimpulan bahwa angka kecelakaan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas perusahaan, dengan koefisien determinasi mencapai 67,2%. Persamaan regresi linier menunjukkan bahwa terjadinya kecelakaan kerja akan mengakibatkan penurunan produktivitas perusahaan. Setiap terjadi kecelakaan kerja akan menimbulkan penurunan produktivitas sebesar 27,84 unit produktivitas. Masih diperlukan program peningkatan kesehatan dan keselamatan kerja untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja, sehingga produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan. Perbedaan dari penelitian ini adalah subjek yang diteliti, variabel, metode, indikator dan perusahaan tempat penelitian ini dilaksanakan.

Mukhlisani (2008) Faktor variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja dari segi fisik berpengaruh langsung terhadap kesehatan, namun tidak berpengaruh pada keselamatan kerja, dan berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas melalui keselamatan kerja. Untuk lingkungan kerja dari segi psikologi dan sosial, berpengaruh langsung terhadap keselamatan kerja, namun tidak berpengaruh terhadap kesehatan kerja, dan berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas melalui kesehatan kerja. Perbedaan dari penelitian ini adalah subjek yang diteliti, variabel, indikator dan perusahaan tempat penelitian ini dilaksanakan.

Ratnam (2014) dalam jurnalnya *A Structural Equation Modeling Approach for the Adoption of Cloud Computing to Enhance the Malaysian Healthcare Sector*. Bahwa hasil dari penelitian ini telah berhasil menyelidiki faktor penentu adopsi komputasi awan yang berpengaruh terhadap kesehatan masyarakat Malaysia. Metode komputasi awan merupakan suatu metoda komputasi di mana kapabilitas terkait teknologi informasi disajikan sebagai suatu layanan. Untuk lebih memperjelas maksud di balik pengenalan komputasi awan tidak menguasai Sistem Informasi Kesehatan, melainkan untuk meningkatkan pengalaman keseluruhan perawatan pasien dan ekosistem kesehatan. Infrastruktur TI dengan adopsi *platform* awan akan sangat efektif, karena biaya pengelolaan infrastruktur TI yang diselenggarakan secara lokal dapat secara drastis dikurangi atau benar-benar dihilangkan dan satu-satunya investasi yang dibutuhkan akan koneksi internet yang stabil, atau leased line didedikasikan untuk menambahkan keandalan. Perbedaan dari penelitian ini adalah subjek yang diteliti, variabel, indikator dan perusahaan tempat penelitian ini dilaksanakan.

Vinodh dan Joy (2011) Penelitian ini menganalisis manufaktur berkelanjutan tidak hanya dari sudut pandang teoritis, tetapi juga dari validasi empiris yang bertujuan untuk

menentukan kompatibilitas manufaktur yang berkelanjutan dalam skenario industri yang nyata baik waktu maupun lingkungan. Penelitian ini difokuskan pada analisis pelaksanaan produksi berkesinambungan antara 50 UKM yang terletak di Tamil Nadu, India. Berdasarkan tinjauan literatur, model konseptual telah diusulkan yang telah diuji dalam sampel kecil dari UKM. Pembuatan berkelanjutan diidentifikasi sebagai model manufaktur global dengan integrasi penuh baku dari keberlanjutan lingkungan dan keberlanjutan ekonomi, keberlanjutan lingkungan dan keberlanjutan sosial, keberlanjutan ekonomi dan keberlanjutan sosial. Penelitian ini mengisi kesenjangan literatur dengan menganalisis tidak hanya dari sudut pandang teoritis tetapi juga dari sudut pandang empiris, pengujian kesesuaian manufaktur berkelanjutan di lingkungan dan waktu yang nyata. Perbedaan dari penelitian ini adalah subjek yang diteliti, variabel, indikator dan perusahaan tempat penelitian ini dilaksanakan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Resiko kecelakaan kerja bisa terjadi kapan saja. Untuk itu, kesadaran mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja menjadi sangat diperlukan. Undang-Undang No. 1/1970 dan No. 23/1992 mengatur mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Kebutuhan akan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di masyarakat semakin meningkat sebagai dampak dari globalisasi dan perdagangan bebas. Implementasi K3 dapat menjamin perkembangan investasi industri di Indonesia. Kebutuhan K3 yang semakin meningkat tidak hanya pada masyarakat industri (sektor formal) tetapi juga penting bagi masyarakat sebagai pelaku sektor informal yaitu usaha skala kecil dan menengah (*small medium enterprise*). Keilmuan K3 bersifat multidisiplin dan merupakan pengembangan

dari ilmu dasar (*basic science*) dan ilmu terapan (*applied science*). Berdasarkan Undang-undang Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja itu diperuntukkan bagi seluruh pekerja yang bekerja di segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Jadi pada dasarnya, setiap pekerja di Indonesia berhak atas jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja menurut Mondy dan Noe (2005) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

Keselamatan dan kesehatan kerja menurut Schuler dalam Tim Mitra Bestari (2005) adalah: *Physical and socio-psychological condition of an organization's workforce resulting from the work environment*. Semua kebijakan internal guna menjaga supaya karyawan senantiasa sehat dan aman dalam menjalankan pekerjaannya menjadi tanggung jawab perusahaan melalui pelaksanaan program K3.

Sedangkan menurut Suma'mur (1987) menyebutkan bahwa 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. Keselamatan kerja adalah tugas semua orang yang bekerja. Keselamatan kerja

adalah dari, oleh, dan untuk setiap tenaga kerja serta orang lainnya, dan juga masyarakat pada umumnya.

Kemudian Suma'mur (1989) menjelaskan lagi bahwa dalam lingkup perusahaan yang melibatkan aktivitas peran karyawan dan peran industri yang bersangkutan, masalah keselamatan dan penyakit akibat kerja bagi karyawan maupun bagi industri menimbulkan banyak kerugian.

Suma'mur (1989) menyatakan bahwa terjadinya K-3 pada dasarnya disebabkan oleh dua golongan penyebab yaitu : pertama, tindak perbuatan manusia yang tidak disiplin. Hampir 80 – 85 % kecelakaan disebabkan oleh karena faktor manusianya sendiri.

Sedangkan menurut Siswanto (2015) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja serta tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian. Tujuan inti Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah memberi perlindungan kepada karyawan, karena karyawan merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dijaga keselamatannya.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merujuk kepada kondisi-kondisi fisiologis fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melaksanakan program keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka akan lebih sedikit pekerja yang mendapat resiko cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut. Istilah keselamatan dan kesehatan saling terkait erat. Istilah yang lebih luas dan lebih tersamar adalah istilah kesehatan yang merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah yang

bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal pada umumnya. Umumnya, keselamatan merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang. Tujuan utama program keselamatan kerja yang efektif di perusahaan adalah mencegah kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan. (Mathis dan Jackson, 2002)

2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Seperti yang telah diutarakan pada pernyataan diatas bahwa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk memberi perlindungan dan jaminan terhadap kesejahteraan karyawan ketika mereka melakukan pekerjaannya baik untuk jangka pendek dan jangka panjang.

Hal ini didukung oleh Siswanto (2015) menyatakan bahwa Tujuan inti Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah memberi perlindungan kepada karyawan, karena karyawan merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dijaga keselamatannya.

Dahlan (2014) Tujuan Kesehatan dan keselamatan kerja adalah untuk memelihara dan menjamin kesehatan dan keselamatan di lingkungan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kemudian Menurut Mangkunegara (2002) bahwa tujuan dan manfaat dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

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

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

Tujuan dan manfaat dari keselamatan dan kesehatan kerja ini tidak dapat terwujud dan dirasakan manfaatnya, jika hanya bertopang pada peran tenaga kerja saja tetapi juga perlu peran dan dukungan dari pimpinan.

3. Pendekatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja hendaknya sudah diperhitungkan sejak tahap perencanaan berdirinya organisasi (sekolah, kantor, industri, perusahaan). Hal-hal yang perlu diperhitungkan antara lain: lokasi, fasilitas penyimpanan, tempat pengolahan, pembuangan limbah, penerangan dan sebagainya. Beberapa ahli telah mengembangkan teori pencegahan kecelakaan dikenal 5 tahapan atau pendekatan pokok menurut Komang dikutip oleh Sunyoto (2012) :

1. Organisasi keselamatan dan kesehatan kerja
2. Pada era industrialisasi dengan kompleksitas permasalahan dan penerapan prinsip manajemen modern, masalah usaha pencegahan kecelakaan tidak mungkin dilakukan oleh orang per orang atau secara pribadi, namun memerlukan banyak orang, berbagai jenjang dalam organisasi yang memadai.
3. Menemukan fakta dan masalah
4. Dalam kegiatan ini dapat dilaksanakan melalui survei, inspeksi, observasi, investigasi, dan *review of record*.
5. Analisis

6. Tahap ini terjadi proses bagaimana fakta atau masalah ditemukan dapat dicari solusinya. Fase ini, analisis harus dapat dikenali berbagai hal antara lain: sebab utama masalah tersebut, tingkat kekerapannya, lokasi, kaitannya dengan manusia maupun kondisi. Analisis ini bisa saja menghasilkan satu atau lebih alternatif pemecahan.
7. Pemilihan atau penetapan alternatif (pemecahan)
8. Dari berbagai alternatif pemecahan perlu diadakan seleksi untuk ditetapkan satu yang benar-benar efektif dan efisiensi serta dipertanggungjawabkan.
9. Pelaksana
10. Jika sudah dipilih alternatif pemecahan maka harus diikuti dengan tindakan dari keputusan penetapan tersebut. Dalam proses pelaksanaan dibuthkan adanya kegiatan pengawasan agar tidak terjadi penyimpangan.

4. Ketentuan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Ketentuan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja sudah diatur dalam undang – undang. Hal ini di tujukan untuk melindungi karyawan dari ancaman yang di timbulkan ketika sedang berkerja.

Undang-Undang Pokok Keselamatan dan Kesehatan Kerja No. 1 Tahun 1970 dan Undang-Undang No. 4 Tahun 1984 tentang ketentuan-ketentuan pokok pengelolaan lingkungan hidup adalah untuk memberikan perlindungan bagi karyawan dan masyarakat umum dari ekses yang mungkin dapat ditimbulkan oleh kegiatan-kegiatan ekonomi yang relatif baru bagi Indonesia Silalahi dan Silalahi (1991)

Terdapat 6 dasar hukum yang sering menjadi acuan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yaitu :

1. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.
2. Undang-Undang No. 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention

3. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Khususnya
4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No: PER.155/MEN/1984
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No: PER.04/MEN/1987
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. 05/MEN/1996

2.2.2 Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan hal vital dalam sebuah perusahaan. Keselamatan kerja atau *Occupational Safety*, dalam istilah sehari-hari sering disebut dengan *safety* saja, secara filosofi diartikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil budaya dan karyanya. Dalam upayanya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan adanya keselamatan kerja pada sebuah perusahaan hal ini dapat memberikan jaminan keselamatan kepada karyawannya tentu hal ini di dukung beberapa faktor baik dari segi lingkungan, peralatan, maupun pelatihan.

1. Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Malthis dan Jackson (2002), keselamatan kerja menunjuk pada perlindungan kesejahteraan fisik dengan dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera terkait dengan pekerjaan.

Pendapat lain mengatakan bahwa keselamatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja (Mangkunegara, 2004).

Dari kedua pendapat di atas dapat di tarik sebuah kesimpulan bahwa keselamatan kerja merujuk kepada perlindungan terhadap karyawan ketika berkerja dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan dan selamat dari penderitaan, kerusakan dan kerugian di tempat kerja.

2. Aspek Keselamatan Kerja

Berikut ini terdapat beberapa aspek yang dapat digunakan sebagai pedoman keselamatan kerja bagi para karyawan. Menurut Suma'mur (1996), aspek-aspek dalam keselamatan kerja antara lain sebagai berikut :

- a. Tempat Kerja, tempat kerja merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktifitas kerjanya.
- b. Mesin dan Peralatan, mesin dan peralatan merupakan bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat –alat berat dan ringan.

Adanya aspek-aspek dalam keselamatan kerja memudahkan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat merasa aman dan terbebas dari resiko cedera atau kecelakaan diakibatkan oleh lingkungan kerja.

2.2.3 Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan upaya untuk meningkatkan vitalitas dan mengoptimalkan energi dan ketrampilan karyawan dalam mencapai target yang disepakati oleh perusahaan. Dengan adanya kesehatan kerja asupan gizi karyawan dapat lebih di perhatikan agar tidak terjadi hal-hal yang dapat merugikan perusahaan.

a. Pengertian Kesehatan Kerja

Menurut Malthis dan Jackson (2002) kesehatan kerja menunjuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum dengan tujuan memelihara kesejahteraan individu secara menyeluruh.

Pendapat lainnya mengatakan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Risiko kesehatan merupakan fakta-fakta dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi

periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik (Mangkunegara, 2001).

Paradigma baru dalam aspek kesehatan mengupayakan agar yang sehat tetap sehat dan bukan sekedar mengobati, merawat atau menyembuhkan gangguan kesehatan atau penyakit. Oleh karenanya, perhatian utama dibidang kesehatan lebih ditujukan ke arah pencegahan terhadap kemungkinan timbulnya penyakit serta pemeliharaan kesehatan seoptimal mungkin.

Status kesehatan seseorang, menurut blum (1981) ditentukan oleh empat faktor yakni :

1. Lingkungan, berupa lingkungan fisik (alami, buatan) kimia (organik /anorganik, logam berat, debu), biologik (virus, bakteri, microorganisme) dan sosial budaya (ekonomi, pendidikan, pekerjaan).
2. Perilaku yang meliputi sikap, kebiasaan, tingkah laku.
3. pelayanan kesehatan: promotif, perawatan, pengobatan, pencegahan kecacatan, rehabilitasi, dan
4. genetik, yang merupakan faktor bawaan setiap manusia.

Demikian pula status kesehatan pekerja sangat mempengaruhi produktivitas kerjanya. Pekerja yang sehat memungkinkan tercapainya hasil kerja yang lebih baik bila dibandingkan dengan pekerja yang terganggu kesehatannya.

Menurut Suma'mur (1976) Kesehatan kerja merupakan spesialisasi ilmu kesehatan/kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja/ masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha preventif atau kuratif terhadap penyakit/ gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit umum. Konsep kesehatan kerja dewasa ini semakin banyak berubah, bukan sekedar "kesehatan

pada sektor industri” saja melainkan juga mengarah kepada upaya kesehatan untuk semua orang dalam melakukan pekerjaannya.

b. Aspek Kesehatan Kerja

Berikut ini terdapat beberapa aspek yang dapat digunakan sebagai pedoman kesehatan kerja bagi para karyawan. Menurut Dessler (1997), aspek-aspek kesehatan kerja antara lain sebagai berikut :

- a. Keadaan dan Kondisi Karyawan, adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja.
- b. Lingkungan Kerja, adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.
- c. Perlindungan Karyawan, merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

Adanya aspek-aspek dalam kesehatan kerja memudahkan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan agar dapat merasa aman dan terbebas dari sakit yang diakibatkan oleh lingkungan kerja.

2.2.4 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan salah satu bagian pokok dalam sebuah perusahaan dalam upayanya meningkatkan penawaran. Dengan adanya target tertentu dalam sebuah perusahaan maka hal ini akan mempengaruhi produktivitas masing-masing karyawan. Di samping pengaruh dari terget perusahaan produktivitas karyawan di pengaruhi oleh hal – hal lainnya. Salah satunya adalah keselamatan dan kesehatan kerja.

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Siswanto (2015) mendefinisikan produktivitas kerja pada umumnya diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisien produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai dalam menghasilkan produk.

Sedangkan menurut formulasi *National Productivity Board* (NPB) Singapura Sedarmayanti (2009) dikatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Perwujudan sikap mental, dalam berbagai kegiatan antara lain sebagai berikut:

1. Yang berkaitan dengan diri sendiri dapat dilakukan melalui peningkatan:
 - a. Pengetahuan
 - b. Keterampilan
 - c. Disiplin
 - d. Upaya pribadi
 - e. Kerukunan kerja
2. Yang berkaitan dengan pekerjaan, dapat dilakukan melalui:
 - a. Manajemen dan metode kerja yang lebih baik
 - b. Penghematan biaya
 - c. Ketepatan waktu
 - d. Sistem dan teknologi yang lebih baik

Kemudian menurut *International Labour Organization* (ILO) yang dikutip oleh Hasibuan (2005) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Tingkat produktivitas yang dicapai merupakan suatu indikator terhadap efisiensi dan kemajuan ekonomi untuk ukuran suatu bangsa, suatu industri, maupun untuk ukuran pendidikan. Mali dalam Sedarmayanti (2009) mengutarakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Whitmore dalam Sedarmayanti (2009) mengutarakan sebagai berikut: *Productivity is measure of the use of the resources of an organization and is usually expressed as a ratio of the output obtained by the uses resources to the amount of resources employed.* Jadi Whitmore memandang bahwa produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi yang kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

2. Dimensi Produktivitas Kerja

Umar Husein (2004), mengemukakan dua dimensi produktivitas yakni efektivitas dan efisiensi. Pengertian efektivitas itu sendiri adalah "*doing the right thing*". Melaksanakan sesuatu yang benar dalam memenuhi kebutuhan organisasi berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua yaitu efisiensi adalah: "*doing things right*". Melakukan yang benar dengan proses yang benar berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan

tersebut dilaksanakan. Untuk itu, produktivitas biasanya dicapai melalui efektivitas pencapaian tujuan dan efisiensi penggunaan sumber daya”.

Efisiensi adalah ukuran yang menunjukkan bagaimana baiknya sumber-sumber daya yang digunakan dalam proses produksi untuk menghasilkan output. Efisiensi merupakan karakteristik proses yang mengukur performansi aktual dari sumber daya relatif terhadap standar yang ditetapkan.

Perbedaan produktivitas dengan efektivitas dan efisiensi adalah bahwa produktivitas merupakan ukuran tingkat efisiensi dan efektivitas dari setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung dengan membandingkan antara jumlah yang dihasilkan (*output*) dengan masukan dari setiap sumber yang dipergunakan atau seluruh sumber (*input*). Tinggi rendahnya efisiensi ditentukan oleh nilai *input* dan *output*, sedangkan tinggi rendahnya nilai efektivitas ditentukan oleh pencapaian target. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input yang direncanakan dengan input yang sebenarnya. Apabila input yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi. Tetapi semakin kecil input yang dapat dihemat akan semakin rendah tingkat efisiensinya. Efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Pada dasarnya peningkatan produktivitas menggunakan pendekatan system yang berfokus pada perbaikan terus-menerus terhadap kualitas, efektivitas pencapaian tujuan, dan efisiensi penggunaan sumber-sumber daya dari perusahaan.

Produktivitas dipandang dari dua sisi sekaligus, yaitu sisi input dan sisi output. Produktivitas tidak sama dengan produksi, tetapi produksi, performansi kualitas, hasil-hasil. Merupakan komponen dari usaha produktivitas. Dengan demikian, produktivitas merupakan suatu kombinasi dari efektivitas dan efisiensi.

3. Jenis Produktivitas Kerja

Dalam Handoko (2015) menurut Haryani (2002) bahwa produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu produktivitas total dan produktivitas satu faktor. Berikut adalah penjelasan dari jenis produktivitas menurut pendapat Sri Hariyani, yang telah dirangkum penulis.

1. Produktivitas Total

Produktivitas dapat diukur dari berbagai faktor penyusunnya seperti: tanah, modal, teknologi, tenaga kerja, dan bahan baku, yang disebut dengan produktivitas dari berbagai faktor. Produktivitas ini sering disebut dengan produktivitas total.

2. Produktivitas Satu Faktor

Selain menghitung produktivitas dari berbagai factor, produktivitas juga dapat diukur untuk masing-masing factor, yang disebut produktivitas dari satu factor (*Single factor productivity*). Dan yang sering dihitung adalah produktivitas tenaga kerja atau dalam konteks manajemen lebih dikenal sebagai kinerja (*performance*). Seorang karyawan atau sekelompok karyawan dinilai produktif atau tidaknya dari kinerja. kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan konsep penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*). Dimensi-dimensi yang digunakan dalam menilai kinerja karyawan adalah ketaatan, kerajinan, kedisiplinan, keaktifan dalam memberikan laporan, kejujuran, loyalitas, inisiatif, keterampilan, kejelasan dalam memberi/menerima instruksi, pemeliharaan alat kerja, kemampuan mengatasi masalah, dan lain-lain.

Dengan memperhatikan dimensi-dimensi diatas, karyawan berharap dapat meningkatkan prestasi kerjanya, menurut Scheineier Craig yang dikutip oleh Haryani (2002) bahwa prestasi kerja merupakan pemahaman terhadap tiga hal, yaitu: perilaku, prestasi dalam melakukan pekerjaan, dan efektivitas yang dicapai dalam melakukan pekerjaan tersebut.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Tinggi rendahnya produktivitas sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor penting. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam sendiri maupun dari luar. Dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut sedarmayanti (2001) terdapat dua belas faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja:

1. Sikap mental meliputi:

- a. Motivasi Kerja, Pada umumnya orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat, sehingga dengan begitu akan dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.
- b. Disiplin kerja, Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Sebab kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan produktivitas kerja pun akan meningkat.
- c. Etika kerja, Pada umumnya orang mempunyai etika yang baik akan nampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerja sama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.

3. Keterampilan

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

4. Manajemen

Berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau pun memimpin serta mengendalikan bawahannya. Apabila manajemennya tepat, maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan produktif.

5. Hubungan Industrial Pancasila

Dengan penerapan hubungan industrial pancasila maka akan:

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya meningkatkan produktivitas.

6. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan pegawai tinggi, maka akan menimbulkan konsentrasi dan semangat kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

7. Gizi dan Kesehatan

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

8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi, maka akan dapat menimbulkan produktivitas kerja.

9. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja merupakan hal baik dalam mendorong pegawai agar senang dalam bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga terarah dalam peningkatan produktivitas kerja.

10. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karena dengan mutu sarana produksi yang lebih baik, seseorang dapat bekerja dengan semangat.

11. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai lebih tepat, maka akan memungkinkan jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu serta memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

12. Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan dalam berprestasi, akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

Sedangkan menurut pendapat Haryani (2002), yang dirangkum penulis bahwa variabel yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:

Variabel yang berasal dari karyawan bersifat Fisikal, meliputi:

- 1) Gizi, berguna untuk mendukung aktivitas fisik maupun mental, sehingga orang tidak akan cepat lelah dalam bekerja dan mampu berpikir secara optimal.
- 2) Kesehatan, merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, yang mencakup kesehatan fisik dan mental, karena secara umum orang yang sehat akan mampu bekerja dengan lebih baik dibanding orang yang tidak sehat.

Bersifat Psikologikal, meliputi:

- 1) Motivasi. Masing-masing individu mendorong dirinya sendiri untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, orang yang bekerja dengan motivasi yang lebih tinggi, akan menghasilkan produktivitas yang tinggi pula.
- 2) Sikap. Sikap seseorang akan tercermin dari prestasi kerjanya, sikap yang positif terhadap pekerjaan ditunjukkan dengan kesediaan yang lebih besar untuk berusaha agar apa yang dikerjakan berhasil dan untuk bertanggung jawab terhadap apa yang ditugaskan kepadanya. Sementara sikap yang negatif ditunjukkan dengan adanya sikap yang pasif, dimana hanya mengerjakan seperti apa yang diperintahkan, menyukai pengarahan, dan apabila memungkinkan akan menghindar dari tanggung jawab.

Keterampilan. Meliputi:

- 1) Bakat. Orang yang bekerja sesuai dengan bakatnya akan mempunyai produktivitas yang relatif lebih tinggi dibanding mereka yang kurang berbakat.
- 2) Pendidikan. Seseorang dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memungkinkan dirinya untuk bekerja lebih produktif dibanding yang pendidikannya lebih rendah. Karyawan yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas, kematangan dalam berfikir, dan bekerja dengan lebih baik.

Latihan. Latihan dimaksudkan untuk membentuk dan meningkatkan keterampilan dalam bekerja. Variabel yang berasal dari perusahaan meliputi :

- 1) Lingkungan Kerja. Dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik terdiri dari pencahayaan, sirkulasi udara, tersedianya fasilitas kamar dan WC, tersedianya fasilitas olah raga, serta fasilitas ibadah. Sedangkan lingkungan non fisik misalnya rasa perkawanan diantara karyawan, hubungan

antara karyawan dengan manajer, dan persaingan yang sehat. Lingkungan fisik yang baik akan mendukung peningkatan produktivitas.

- 2) Kemampuan Manajemen. Kemampuan manajerial seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap produktivitas. Dalam hal ini pemimpin akan bertugas untuk mengarahkan kegiatan karyawan, sehingga mengarah ke pencapaian tujuan perusahaan. Dengan pemimpin yang efektif tujuan perusahaan lebih mudah tercapai.
- 3) Kebijakan Perusahaan dalam Produktivitas. Adanya kebijakan perusahaan dalam bidang produktivitas akan menggerakkan seluruh anggota perusahaan baik karyawan maupun manajer untuk berusaha mencapai produktivitas yang lebih tinggi.

Variabel yang Berasal dari Lingkungan Eksternal, yang meliputi:

- 1) Teknologi. Secara umum teknologi akan membantu menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih cepat dan lebih banyak, selain itu dapat membantu menyelesaikan pekerjaan manusia dengan lebih baik.
- 2) Kebijakan pemerintah. Kebijakan pemerintah dapat berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap produktivitas. Kebijakan secara langsung meliputi kebijakan dalam bidang pendidikan dan latihan. Sedangkan kebijakan tidak langsung adalah kebijakan dalam bidang investasi, perizinan, dan fiskal.
- 3) Kondisi ekonomi. Kondisi secara umum dapat mempengaruhi produktivitas. Kondisi krisis seperti yang terjadi pada tahun 1997-1999 berdampak pada penurunan produktivitas sehingga secara nasional produktivitas juga menurun.

5. Peningkatan Produktivitas

Pada dasarnya semua perusahaan menginginkan mempunyai produktivitas yang tinggi. Namun dalam kasus-kasus tertentu atau waktu-waktu tertentu perusahaan mandapati

bahwa produktivitas perusahaannya relatif rendah. Menghadapi situasi seperti ini manajemen perusahaan akan mencari strategi untuk meningkatkan produktivitas.

Menurut Randall yang dikutip oleh Haryani (2002) mengemukakan bahwa "Program yang ditujukan untuk meningkatkan produktivitas, dikelompokkan menjadi tiga, yaitu yang menekankan pada desain ulang lingkungan kerja dan program yang memfokuskan pada peningkatan partisipasi karyawan, serta intervensi pemerintah dalam meningkatkan produktivitas". Berikut adalah rangkuman mengenai penjelasan program peningkatan produktivitas:

1) Desain ulang lingkungan kerja.

Produktivitas banyak dipengaruhi oleh variabel-variabel yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Oleh karena itu perusahaan harus menjamin bahwa pekerjaan didesain untuk memaksimalkan produktivitas. Beberapa strategi desain ulang lingkungan kerja adalah:

- a) *Work site redesign* (ergonomik), merupakan suatu kegiatan untuk mendesain pekerjaan dan peralatan sehingga sesuai dengan kemampuan fisik manusia.
- b) Robotik, penggunaan robot-robot di perusahaan dimaksudkan untuk menggantikan tenaga manusia. Keunggulan penggunaan robot yaitu menurunkan biaya tenaga kerja dan dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas.
- c) Otomasi pekerjaan kantor. Dengan otomatisasi pekerjaan kantor diharapkan tugas-tugas dapat segera diselesaikan, sehingga produktivitas meningkat.
- d) Mengubah desain pekerjaan (*job design*). Pengubahan desain kerja dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas melalui peningkatan motivasi dan kepuasan karyawan. Disamping itu pengubahan desain kerja juga dimaksudkan untuk menghilangkan kejenuhan/kebosanan dalam

bekerja. Pengubahan desain kerja dapat dilakukan melalui tiga cara yaitu: rotasi kerja, pengkayaan pekerjaan, dan pemekaran pekerjaan.

- e) Pengaturan kerja alternatif. Pengaturan kerja alternatif yang paling populer adalah *flexitime*, perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam hal waktu masuk kerja dan waktu pulang kerja, namun tetap harus memenuhi jam kerja yang telah ditetapkan.

2) Peningkatan partisipasi karyawan

Peningkatan partisipasi karyawan dapat meningkatkan produktivitas melalui peningkatan motivasi dan kepuasan. Dengan meningkatnya motivasi dan kepuasan, maka karyawan akan lebih besar kesediaannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Peningkatan partisipasi karyawan dilakukan dengan beberapa cara, seperti: dalam pengambilan keputusan, dalam mengidentifikasi masalah, dan untuk memberikan saran-saran

3) Intervensi pemerintah

Intervensi pemerintah untuk meningkatkan produktivitas dilakukan dengan mengeluarkan kebijakan dan program-program, yaitu:

- a) Kebijakan, pemerintah mengeluarkan berbagai kebijakan dalam upaya meningkatkan produktivitas diantaranya adalah kebijakan pendidikan, anggaran dalam bidang pendidikan, investasi, dan perizinan.
- b) Program-program. Program pemerintah dalam upaya meningkatkan produktivitas adalah dengan mendirikan balai-balai latihan seperti: balai latihan kerja, *Multi Media Training Centre*, dan transmigrasi.

Mcafee dan Poffenberger (1998) dalam bukunya *Productivity Strategies Enhancing Employee Job Performance* menyatakan bahwa strategi-strategi untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah sebagai berikut:

a) Menggunakan penguatan dan pembentukan positif

Satu arah untuk memperbaiki kinerja karyawan yaitu dengan memberikan penghargaan perilaku yang diinginkan tetapi bukan perilaku yang tidak menyenangkan. Kapan, bagaimana, dan seberapa sering seorang karyawan harus dihiasi adalah satu bagian integral dari pendekatan ini.

b) Menggunakan disiplin dan hukuman efektif

Pendekatan ini untuk meningkatkan produktivitas karyawan menekankan pentingnya mempunyai dan memanfaatkan prosedur kedisiplinan efektif. Bagaimana dan kapan untuk disiplin seorang karyawan agar benar-benar memperbaiki kinerjanya dan juga menghindari efek samping yang tidak diinginkan merupakan tujuan dari pendekatan ini.

c) Memperlakukan orang-orang secara adil

Strategi ini untuk meningkatkan produktivitas karyawan merekomendasikan bahwa para manajer memperlakukan karyawan mereka secara adil atau meyakinkan karyawan mereka secara adil atau meyakinkan karyawan bahwa pada kenyataannya mereka menerima perlakuan yang adil. Apa yang dimaksud dengan memperlakukan secara adil merupakan komponen-komponen penting dari strategi ini.

d) Memuaskan kebutuhan karyawan

Salah satu strategi penambahan produktivitas terbaik yang dikenal dan yang paling tua untuk menentukan apa yang dibutuhkan karyawan adalah untuk membuat pemuasan kebutuhan tersedia. Pendekatan ini memerlukan satu pemahaman kebutuhan-kebutuhan dasar manusia dan cara orang-orang yang berbeda di dalam kekuatan kebutuhan-kebutuhan mereka.

e) Mengatur pekerjaan yang berhubungan dengan sasaran

Pendekatan ini membantah bahwa menentukan mengukur sasaran sulit untuk karyawan atau membiarkan karyawan untuk membuat sasaran bagi diri mereka dapat mengakibatkan produktivitas karyawan lebih tinggi.

f) Merestrukturisasi pekerjaan

Pendekatan ini merekomendasikan bahwa pekerjaan tersusun atau dirancang sedemikian rupa sehingga mereka menyediakan karyawan dengan rasa pemenuhan prestasi, dan tanggung jawab.

g) Ganjaran berdasarkan kinerja

Seseorang penyelia yang menggunakan pendekatan ganjaran karyawan berdasarkan pada kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka. Bagi bawahan, produktivitas yang lebih tinggi berarti semakin besar ganjaran. Para manajer yang menggunakan pendekatan ini menyadari bahwa senioritas dan pendidikan didalam dirinya bukanlah ukuran-ukuran yang tepat sebagai dasar pemberian ganjaran.

Pada dasarnya upaya-upaya peningkatan produktivitas perusahaan harus dimulai dari produktivitas individu (karyawan) yang ada dalam perusahaan, sehingga manajemen industri yang ingin meningkatkan produktivitas individu (karyawan), sebelum memperhatikan produktivitas dari sumber-sumber daya lain seperti: material, energi, modal, mesin, peralatan, informasi, dan lain-lain.

Gaspersz (2000) mengemukakan karakteristik umum dari individu atau karyawan yang produktif biasanya ditandai dengan beberapa hal berikut:

- a) Secara terus menerus selalu mencari berbagai gagasan dan cara penyelesaian tugas yang lebih baik.

- b) Selalu memberikan saran-saran untuk perbaikan secara sukarela
- c) Menggunakan waktu secara efektif dan efisien
- d) Selalu melakukan perencanaan dengan menyertakan jadwal waktu
- e) Selalu bersikap positif terhadap pekerjaannya
- f) Dapat berperan sebagai anggota tim kerja sama dengan baik, sebagaimana juga menjadi pemimpin tim kerja sama dengan baik.
- g) Dapat memotivasi diri melalui dorongan dari dalam diri sendiri
- h) Memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik terhadap pekerjaannya serta mau menerapkannya dalam pekerjaan itu.
- i) Mau menerima ide-ide atau saran-saran yang dianggap lebih baik dari orang lain.
- j) Hubungan antar pribadi dengan semua tingkatan manajemen dalam organisasi berlangsung baik.
- k) Sangat menyadari dan mempedulikan masalah pemborosan dan inefisiensi dalam penggunaan sumber-sumber daya.
- l) Mempunyai tingkat kehadiran yang baik
- m) Seringkali melampaui standar-standar yang telah ditetapkan
- n) Selalu mampu mempelajari Sesutu hal baru dengan cepat.

Indikator produktivitas menurut Sedarmayanti (2001) yang dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore dan Erich Fromm tentang individu yang produktif, yaitu:

- a) Tindakan konstruktif.
- b) Percaya pada diri sendiri.
- c) Bertanggung Jawab.
- d) Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan.

- e) Mempunyai pandangan ke depan.
- f) Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah.
- g) Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imaginative, dan inovatif).
- h) Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Selanjutnya Sedarmayanti (2001) mengutip dari Timpe mengungkapkan tentang ciri umum pegawai yang produktif adalah sebagai berikut:

- a) Cerdas dan dapat belajar dengan cepat.
- b) Kompeten secara professional/teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya.
- c) Kreatif dan inovatif, memperlihatkan kecerdikan dan keanekaragaman.
- d) Memahami pekerjaan
- e) Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien, tidak mudah macet dalam bekerja. Selalu mempertahankan kinerja rancangan, mutu, kehandalan, pemeliharaan keamanan, mudah dibuat, produktivitas, biaya, dan jadwal.
- f) Selalu mencari perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti menyempurnakan.
- g) Dianggap bernilai oleh pengawasnya.
- h) Memiliki catatan prestasi yang berhasil
- i) Selalu meningkatkan diri.

2.2.5 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Produktivitas

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan keadaan sehat baik jasmani maupun rohani dimana seseorang (pekerja) terjamin keselamatan pada saat bekerja baik itu dalam menggunakan mesin, pesawat, alat kerja, proses pengolahan juga tempat kerja dan lingkungannya terjamin. Apabila para pekerja dalam kondisi sehat jasmani maupun rohani dan didukung oleh sarana dan prasarana yang terjamin keselamatannya maka produktivitas kerja akan dapat ditingkatkan. walaupun tingginya motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja, pada akhirnya harus dikembalikan kepada tujuan akhir hidup ini, yaitu kesejahteraan manusia. Itu berarti masalah kesehatan dan keselamatan kerja harus diprioritaskan, dan tidak boleh dikorbankan untuk tujuan tertentu (Silalahi dan Silalahi, 1991).

Keselamatan kerja membuat beberapa karyawan dapat bekerja lebih cepat dan tepat waktu. Kesadaran karyawan tersebut terhadap keselamatan kerja ditunjukkan dengan penggunaan alat pelindung diri saat bekerja. Kesehatan juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berarti apabila kesehatan semakin meningkat, maka produktivitas karyawan juga meningkat. Program kesehatan kerja yang baik dan memenuhi syarat akan menguntungkan pegawai dan perusahaan karena pegawai jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan akan mampu bekerja lebih produktif (Ukhisia et al., 2013)

2.2.6 Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas

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

Sasaran keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, dipermukaan air, maupun di udara. Tempat-tempat kerja yang demikian itu tersebar pada setiap kegiatan ekonomi, seperti pertanian, industri, pertambangan, perhubungan pekerjaan umum, jasa dan lain-lain.

Seseorang (pekerja) terjamin keselamatan pada saat bekerja baik itu dalam menggunakan mesin, pesawat, alat kerja, proses pengolahan juga tempat kerja dan lingkungannya terjamin. walaupun tingginya motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja, pada akhirnya harus dikembalikan kepada tujuan akhir hidup ini, yaitu kesejahteraan manusia. Itu berarti masalah kesehatan dan keselamatan kerja harus diprioritaskan, dan tidak boleh dikorbankan untuk tujuan tertentu (Silalahi dan Silalahi, 1991).

Keselamatan kerja membuat beberapa karyawan dapat bekerja lebih cepat dan tepat waktu. Kesadaran karyawan tersebut terhadap keselamatan kerja ditunjukkan dengan penggunaan alat pelindung diri saat bekerja. Sehingga dengan terjaminnya keselamatan kerja maka karyawan dapat berkerja dengan aman dan hal ini tentu berpengaruh terhadap hasil yang didapat.

Keselamatan kerja erat bersangkutan dengan peningkatan produksi dan produktivitas. Produktivitas adalah perbandingan diantara hasil kerja (output) dan upaya yang digunakan (input). Keselamatan kerja dapat membantu peningkatan produksi dan produktivitas atas dasar :

1. Dengan tingkat keselamatan kerja yang tinggi, kecelakaan-kecelakaan yang menjadi sebab sakit, cacat, dan kematian dapat dikurangi atau ditekan sekecil mungkin, sehingga pembiayaan yang tidak perlu dapat dihindari.

2. Tingkat keselamatan yang tinggi sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja dan mesin yang produktif dan efisien dan bertalian dengan tingkat produksi dan produktivitas yang tinggi.
3. Pada berbagai hal, tingkat keselamatan yang tinggi menciptakan kondisi-kondisi yang mendukung kenyamanan serta kegairahan kerja, sehingga faktor manusia dapat diserasikan dengan tingkat efisiensi yang tinggi pula.
4. Praktek keselamatan tidak bisa dipisah-pisahkan dari keterampilan, keduanya berjalan sejajar dan merupakan unsur-unsur esensial bagi kelangsungan proses produksi.
5. Keselamatan kerja yang dilaksanakan sebaik-baiknya dengan partisipasi pengusaha dan buruh akan membawa iklim keamanan dan ketenangan kerja, sehingga sangat membantu bagi hubungan buruh dan pengusaha yang merupakan landasan kuat bagi terciptanya kelancaran produksi.

2.2.7 Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas

Kesehatan kerja adalah aplikasi kesehatan masyarakat dalam suatu tempat kerja dan yang menjadi pasien dari kesehatan kerja adalah masyarakat pekerja dan masyarakat di sekitar perusahaan tersebut.

Kesehatan kerja bertujuan untuk memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik, mental, dan sosial bagi masyarakat pekerja dan masyarakat lingkungan perusahaan tersebut, melalui usaha-usaha preventif, promotif, dan kuratif terhadap penyakit atau gangguan kesehatan akibat kerja atau lingkungan kerja (Notoatmodjo, 2007).

Kesehatan juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berarti apabila kesehatan semakin meningkat, maka produktivitas karyawan juga meningkat.

Program kesehatan kerja yang baik dan memenuhi syarat akan menguntungkan pegawai dan perusahaan karena pegawai jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan akan mampu bekerja lebih produktif (Ukhisia et al., 2013)

2.3 Profil Perusahaan

PT Mataram Tunggal Garment didirikan pada tahun 1992. Perusahaan ini merupakan perusahaan non PMA yang berdasarkan Akte Notaris No 28 tertanggal 8 Januari 1991 oleh Notaris RM Soeyanto Partaningrat dan susulan Akte Perubahan No 209 pada tanggal 27 Februari 1992 Notaris Drs. H. Saidur Sjahhar, S.H. berbentuk Perseroan Terbatas (PT) dan berstatus swasta nasional. Dikukuhkan oleh Surat Keputusan Menteri Kehakiman RI No. 02-2491 HT pada tanggal 1 Januari 1993. Dengan demikian PT Mataram Tunggal Garment resmi sebagai perusahaan swasta nasional penuh.

Pembangunan pabrik secara fisik dimulai pada awal Januari 1992, dimana pembangunan fisik ini selesai pada bulan April 1992. Pada tanggal 6 Mei 1992, PT Mataram Tunggal Garment diresmikan oleh Sri Sultan Hamengku Buwono X dengan moto “Jadilah Bunga Industri Indonesia” dan sekaligus memulai operasi dan produksi secara komersial. Produksi yang dilakukan dahulunya hanya berupa pesanan dari perusahaan lain, yang berupa *cutting marker trading* dan dilakukan hanya pada tahun 1992 saja. Hal ini dikarenakan pada tahun 1992, PT Mataram Tunggal Garment ini masih tergolong perusahaan baru sehingga dalam penentuan produksinya berdasarkan order yang didapat dari pemberian pesanan dari perusahaan lain yang bergerak di bidang yang sejenis yaitu garmen.

Jadi perusahaan ini adalah sepenuhnya berupa sebuah perusahaan swasta nasional dengan bentuk Perseroan Terbatas (PT). Kekuasaan atau pembagian kepemilikan didalam perusahaan ini diatur dengan sistem saham.

PT. Mataram Tunggal Garment merupakan perusahaan yang memproduksi pakaian jadi ekspor. Perusahaan ini merupakan salah satu komoditi unggulan kabupaten sleman. Dalam *Business And Investment Directory In Sleman Regency (2007)* diketahui bahwa PT. Mataram Tunggal Garment pada tahun 2006 mampu menghasilkan produk ekspor dengan volume sebanyak 1.747.742,42 kg dengan nilai 28.886.704,95 US\$. Selain itu pada tanggal 28 september 2007, perusahaan ini mendapat penghargaan Primaniyarta 2007 dari Badan Pengembangan Ekspor Nasional dan Kategori Eksportir Berkinerja.

1. Lokasi dan Area

Secara administrasi, lokasi usaha dan atau kegiatan PT. Mataram Tunggal Garment terletak di Balong, Donoharjo, Ngaglik, Sleman, DI Yogyakarta.

Telepon : 0274-896100

Manager Personalia : Maria Vitarina

Lokasi pabrik tersebut di atas berjarak 25 km dari pusat kota Yogyakarta.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi Perusahaan

Adapun visi dari perusahaan PT Mataram Tunggal Garment ini adalah :

“Menjadi perusahaan garment yang memiliki kualitas terbaik dari segi produk, pengiriman barang, harga kompetitif dan juga dalam hal waktu pengerjaan sebagai penghargaan terhadap pelanggan”

Misi Perusahaan

Adapun misi dari perusahaan PT Mataram Tunggal Garment ini adalah :

1. Profesional

Perusahaan, pihak manajemen dan karyawan akan selalu bekerja secara profesional.

2. *Responsibility*

Perusahaan, pihak manajemen dan karyawan melakukan tugas-tugasnya dengan tanggung jawab yang penuh.

3. Kemampuan

Perusahaan dan pihak manajemen akan memilih dan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan.

4. Kemauan

Perusahaan dan pihak manajemen akan memilih karyawan perusahaan yang mempunyai kemauan yang keras untuk bekerja.

5. Proaktif

Perusahaan, pihak manajemen dan karyawan dituntut untuk proaktif mencari kesempatan yang ada, “menjemput bola dari pada menunggu”.

Motto Kerja

Adapun motto kerja dari perusahaan PT Mataram Tunggal Garment ini adalah :

1. Tiada jam tanpa kualitas
2. Setiap jam kerja karyawan dituntut untuk menghasilkan produk yang berkualitas baik.
3. Tiada mesin tanpa operator
4. Setiap mesin jahit dan mesin lain di perusahaan harus dioperasikan oleh operator (tidak ada mesin yang tidak digunakan untuk bekerja), sehingga proses produksi berjalan dengan efektif dan efisien.
5. Tiada jam tanpa target
6. Dalam bekerja setiap karyawan mempunyai target yang harus dipenuhi, sehingga karyawan dituntut untuk berkerja efektif dan efisien agar target produksi tercapai.

7. Tiada jam tanpa efisiensi
8. Karyawan dituntut untuk berkerja sebaik mungkin untuk menekan produk yang *deffect* atau harus diperbaiki, sehingga waktu kerja tidak hanya digunakan untuk memperbaiki barang yang *deffect* tetapi menghasilkan produk dengan kualitas yang baik.
9. Tiada jam tanpa lingkungan bersih
10. Karyawan dituntut untuk selalu menjaga kebersihana lingkungan sehingga kenyamanan dan keamanan terjamin.
11. Tiada *shipment* tanpa *full quantity*
12. Setiap kali waktu pengiriman barang dengan kontainer harus penuh sehingga tidak ada ruangan yang kosong. Hal ini bertujuan untuk menekan biaya pengiriman.
13. *Many style in one line*
14. Setiap line dituntut untuk mampu mengerjakan beberapa model baju. Terkadang ada kemungkinan dalam satu *line* mengerjakana beberapa model baju yang berbeda.
15. Proses ulang adalah musuh bebuyutan
16. Karyawan harus bekerja secara efisien dan efektif agar tidak terjadi proses ulang karena proses ulang merupakan hal yang harus dihindari.
17. *Maximum dua step* jadi
18. Setelah sekali dijelaskan bagaimana cara mengerjakan, karyawan langsung mampu untuk mengerjakan dengan baik.
19. Jangan jadi pemanjat tebing, tetapi jadi pendaki gunung
20. kejayaan, keberhasilan perusahaan diperoleh secara bertahap dan perlahan sehingga kejayaan akan bertahan lama. Jika kejayaan diperoleh secara instan maka akan hilang secara cepat.

21. Jangan jadi pahlawan pemadam kebakaran, tetapi jadilah pencegah kebakaran
22. Tindakan pencegahan lebih diutamakan daripada tindakan mengatasi masalah.
23. Tiada komunikasi tanpa *email*
24. Untuk mempercepat penyampaian informasi, maka dipergunakan komunikasi melalui *email*.
25. Berbuat baik, berbicara baik, dan berpikir juga baik
26. Semua pihak diminta untuk selalu berbuat baik, berbicara tidak asal dan menggunakan cara berfikir yang bijaksana.
27. *Zero deffect*
28. Menuntut agar tidak terjadi proses pengulangan.
29. *Frontal link* antar departemen
30. Adanya kerjasama yang baik antar departemen.
31. Tiada hari tanpa *daily report* yang akurat
32. Setiap hari supervisor dituntut untuk mencatat laporan harian secara akurat sehingga informasi yang disajikan akurat. Laporan ini meliputi jumlah produk yang dihasilkan perjam, perhari dan jumlah kesalahan produk.

2.4 Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer adalah Data yang diperoleh langsung dari lapangan termasuk laboratorium Nasution (2003). Data primer dalam penelitian ini adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari objek penelitian. Yaitu data yang diperoleh dari responden melalui hasil kuesioner yang diajukan oleh peneliti. Data-data primer tersebut adalah:

- a) Keadaan lingkungan tempat kerja

- b) Penyebaran kuesioner tentang keselamatan kerja, kesehatan kerja,kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja dan produktivitas kerja

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah Data atau Sumber yang didapat dari bahan bacaan Nasution (2003). Penelitian ini data sekunder diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

2.5 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab agar memperoleh informasi yang dibutuhkan. Arikunto (2006) menjelaskan angket atau kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang di ketahui. (Dapat dilihat dilampiran A)

Dalam penelitian ini untuk membantu analisis kuesioner menggunakan skala *Likert*.

Keterangan yang digunakan dalam kuesioner:

Untuk Pengukuran Keselamatan kerja adalah:

| | |
|-----------------|-----|
| Selalu | : 5 |
| Sering | : 4 |
| Kadang - Kadang | : 3 |
| Jarang | : 2 |
| Tidak Pernah | : 1 |

Untuk Pengukuran Kesehatan kerja adalah:

Sangat Baik : 5

Baik : 4

Cukup : 3

Kurang Baik : 2

Sangat Kurang Baik : 1

Sedangkan untuk pengukuran Produktivitas adalah:

Sangat Setuju : 5

Setuju : 4

Ragu-Ragu : 3

Tidak Setuju : 2

Sangat Tidak Setuju : 1

b) Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah cara mengumpulkan data dengan mempelajari dokumen-dokumen pendukung yang diperoleh secara langsung dari PT. Mataram Tunggal Garment, seperti sejarah singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan dokumen-dokumen pendukung lainnya. Studi dokumentasi ialah teknik pengumpulan data dengan mempelajari catatan-catatan mengenai data pribadi responden, seperti yang dilakukan oleh seorang psikolog dalam meneliti perkembangan seorang klien melalui catatan pribadinya” (Fathoni, 2006)

2.6 Populasi dan Sampel

a) Populasi

Menurut Sugiyono (2007) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Kesimpulannya,

populasi bukan hanya orang tetapi benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan jumlah yang ada pada objek yang dipelajari tetapi juga meliputi karakteristik atau sifat maupun pengukuran, baik secara kualitatif maupun kuantitatif daripada karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang jelas dan lengkap. Tujuan diadakan populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota sampel dan membatasi berlakunya daerah generalisasi. (dapat dilihat di lampiran B)

Populasi pada penelitian ini berjumlah 1800 karyawan. Di ambil dari data tahun 2013.

b) Sampel

Menurut Sugiyono (2007) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* yaitu teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Yang meliputi *simple random sampling* karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Dan penentuan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin, dikutip dari (Umar, 2008).

$$\left[n = \frac{N}{1 + N e^2} \right]$$

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tolerir kesalahan kesambilan sampel (10%)

Jumlah sampel yang digunakan dapat dihitung sebagai berikut:

$$\left[n = \frac{1800}{1 + 1800 (0,1^2)} \right]$$

n = 94 responden

Namun umumnya pada penggunaan SEM membutuhkan jumlah sampel yang besar. Menurut pendapat Ferdinand (2002) dalam Wuensch (2006) bahwa ukuran sampel untuk pengujian model dengan menggunakan SEM adalah antara 100-200 sampel atau tergantung pada jumlah parameter yang digunakan dalam seluruh variabel laten, yaitu jumlah parameter dikalikan 5 sampai 10. Satu survei terhadap 72 penelitian yang menggunakan SEM didapatkan median ukuran sampel sebanyak 198. Untuk itu jumlah sampel sebanyak 200 data pada umumnya dapat diterima sebagai sampel yang representatif pada analisis SEM. Sehingga di butuhkan kuesioner untuk penelitian ini pada kisaran 100-200 sampel. responden ini nantinya akan di ambil pada karyawan tiap - tiap divisi sehingga mencukupi.

Ada dua kriteria sampel yaitu kriteria inklusi dan kriteria eksklusi. Penentuan kriteria sampel diperlukan untuk mengurangi hasil peneliian yang bias.

1. Kriteria inklusi adalah karakteristik umum subjek penelitian dari suatu populasi target yang terjangkau yang akan diteliti (Nursalam, 2003).
2. Kriteria eksklusi adalah menghilangkan/mengeluarkan subjek yang memenuhi kriteria inklusi dari penelitian karena sebab-sebab tertentu (Nursalam, 2003).

Sebab-sebab yang dipertimbangkan dalam menentukan kriteria eksklusi antara lain:

1. subjek membatalkan kesediannya untuk menjadi responden penelitian.
2. subjek berhalangan hadir atau tidak di tempat ketika pengumpulan data dilakukan

Kriteria sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kriteria inklusi

2.7 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X)

Variabel Independen adalah merupakan variabel yang mempunyai atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel independen (terikat) (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini variabel independen adalah keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2).

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah produktivitas karyawan (Y).

2.8 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) sebagai variabel bebas. Serta produktivitas karyawan (Y) merupakan variabel terikat.

a. Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja menunjukkan kondisi karyawan yang aman atau selamat dari penderitaan yang diakibatkan oleh lingkungan kerja. Keselamatan kerja diukur dengan menggunakan *Safety Climate Questionnaire* (SCQ) yang dibuat oleh Glendon dan

Litherland, (2001) yang dikutip dalam penelitian (Wills, 2005.) Kuesioner tersebut terdiri atas enam faktor dan tiga puluh dua indikator. Dalam penelitian ini, hanya mengutip beberapa bagian yang telah disesuaikan.

Berikut adalah indikator mengenai keselamatan kerja yang telah dimodifikasi:

- a) Komunikasi dan dukungan merupakan ruang bagi karyawan untuk saling berbagi mengenai masalah dan informasi. indikator komunikasi dan dukungan :
 - Masalah keselamatan kerja secara terbuka dibicarakan antara para karyawan dan para supervisor
 - Para karyawan dapat melaporkan/menyampaikan ketika ada perubahan antara praktek dengan rencana kerja
 - Perubahan dalam prosedur bekerja dan pengaruhnya pada keselamatan, dikomunikasikan secara efektif pada para karyawan
- b) Alat pelindung diri merupakan penunjang keselamatan dalam berkerja. Indikator dari alat pelindung diri adalah :
 - Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) diawasi untuk mengidentifikasi area permasalahan
 - Karyawan diminta sarannya untuk perbaikan desain APD
 - Penggunaan APD ditingkatkan
- c) Tekanan kerja merupakan keadaan dimana karyawan mendapatkan tekanan bisa dari faktor target maupun faktor lainnya. Berikut indikatornya :
 - Ada jumlah karyawan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang diperlukan
 - Jadwal waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sudah realistis/sesuai
 - Beban kerja layak dan seimbang dengan kemampuan karyawan

- d) Hubungan, hubungan dapat berupa loyalitas dan rasa pengorbanan untuk perusahaan terkait. Berikut indikatornya :
- Karyawan yakin masa depan keselamatan kerja mereka pada perusahaan ini
 - Di perusahaan ini terdapat hubungan kerja yang baik
 - Karyawan mempercayai manajemen
- e) Peraturan mengenai keselamatan adalah aturan yang dibuat guna mengurangi resiko terjadinya kecelakaan. Berikut indikatornya :
- Aturan/prosedur keselamatan kerja selalu dilaksanakan
 - Aturan/prosedur keselamatan kerja dapat dilaksanakan tanpa membuat kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan
 - Aturan/prosedur keselamatan kerja tetap dilaksanakan walaupun dalam keadaan darurat
- f) Prosedur keselamatan adalah sebuah tindakan yang harus dilakukan guna menunjang keselamatan kerja. Berikut indikatornya :
- Prosedur keselamatan kerja sudah lengkap dan menyeluruh
 - Para karyawan dengan mudah mengidentifikasi prosedur keselamatan kerja yang berhubungan dengan tiap pekerjaan
 - Sistem manajemen dokumentasi keselamatan kerja yang efektif memastikan kelancaran kerja saat diperlukan

b. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merujuk kepada keadaan karyawan yang bebas dari gangguan fisik, dan rasa sakit yang diakibatkan oleh lingkungan kerja.

Menurut Moenir (1983) yang dimaksud kesehatan kerja adalah “Suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisikesehatannya dalam pekerjaan”.

Menurut Dessler (1997) indikator kesehatan kerja adalah:

- a) Keadaan dan Kondisi Karyawan, adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja. Indikator keadaan dan kondisi karyawan:
 - Pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja.
 - Sikap saat menggunakan fasilitas kerja.
 - Keadaan semua alat indera
- b) Lingkungan Kerja, adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja. Indikator lingkungan kerja:
 - Penerangan ditempat kerja.
 - Kebersihan lingkungan kerja.
 - Suhu dan ventilasi ditempat kerja.
- c) Perlindungan Karyawan, merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan. Indikator perlindungan karyawan:
 - Jaminan sosial yang disediakan perusahaan
 - Fasilitas medis yang disediakan perusahaan

c. Produktivitas

Produktivitas merupakan skala yang digunakan sebagai tolak ukur dari hasil kerja karyawan yang melebihi atau tidak mencapai target. Produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan menghasilkan (output) (Sinungan, 2003).

Timpe (1992) mengukur produktivitas karyawan dari beberapa indikator yaitu kualifikasi pekerjaan, motivasi, orientasi pekerjaan positif, kedewasaan, dan kemampuan bergaul dengan efektif. Berikut penjabaran dari masing-masing indikator tersebut:

a) Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerja. Kualifikasi pekerjaan dianggap mendasar bagi pekerjaan suatu perusahaan. Dianggap bahwa produktivitas tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar.

- Cerdas dan dapat belajar dengan cepat
 - Kompeten secara professional
 - Kreatif dan inovatif
 - Memahami pekerjaan
 - Bekerja dengan cerdas. Selalu memperhatikan kinerja rancangan, mutu, kehandalan, pemeliharaan, keamanan, mudah dibuat.
 - Selalu mencari perbaikan
 - Dianggap bernilai oleh pengawas
 - Memiliki catatan prestasi yang berhasil
 - Selalu meningkatkan diri
- b) Bermotivasi tinggi. Motivasi disebut juga sebagai faktor krisis dimana pegawai yang termotivasi berada di jalan ke produktivitas tinggi.

- Dapat memotivasi diri sendiri
- Tekun
- Mempunyai kemauan keras untuk bekerja
- Bekerja efektif dengan atau tanpa pengawasan
- Melihat hal-hal yang harus dikerjakan
- Menyukai tantangan
- Selalu ingin bertanya
- Berorientasi pada sasaran/hasil/pencapaian
- Selalu tepat waktu dan ingin tepat waktu
- Dapat mengarahkan energi dengan baik

- Merasa puas jika melakukan pekerjaan dengan baik
 - Percaya bahwa kerja wajar sehari perlu diimbangi dengan gaji wajar sehari
 - Memberikan andil yang lebih dari yang diharapkan
- c) Mempunyai orientasi pekerjaan yang positif. Sikap seseorang terhadap tugas pekerjaan sangat mempengaruhi kinerjanya. Sikap positif dikatakan sebagai faktor utama dalam produktivitas pegawai.
- Menyukai pekerjaan dan membanggakan pekerjaan.
 - Mempunyai kebiasaan kerja yang baik.
 - Selalu terlibat dalam pekerjaannya
 - Cermat, dapat dipercaya, konsisten
 - Menghormati manajemen dan tujuannya
 - Mempunyai hubungan baik dengan manajemen
 - Dapat menerima pengarahan
 - Luwes dan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan
- d) Dewasa. Kedewasaan adalah suatu atribut pribadi yang dinilai penting oleh peserta studi. Pegawai yang dewasa memperlihatkan kinerja yang konsisten dan hanya memerlukan pengawasan yang minimal.
- Berintegritas tinggi
 - Mempunyai rasa tanggung jawab yang kuat
 - Mengetahui kekuatan/kelemahan diri sendiri
 - Mandiri, percaya diri, dan disiplin
 - Pantas memperoleh harga-diri
 - Bergaul secara efektif dengan lingkungan
 - Mantap secara emosional
 - Dapat berkinerja efektif dibawah tekanan

- Dapat belajar dari pengalaman
- Mempunyai ambisi yang sehat
- e) Dapat bergaul dengan efektif. Kemampuan untuk memantapkan hubungan antar pribadi yang positif adalah aset yang sangat meningkatkan produktivitas.
- Memperagakan kecerdasan emosional
- Pribadi yang menyenangkan
- Berkomunikasi secara efektif
- Dapat bekerja sama
- Memperagakan sikap positif dan antusiasme

2.9 Uji Instrumen Penelitian

2.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Residual berdistribusi normal bila tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05.

2.9.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Uji validitas dilakukan untuk menguji kesahihan data yang diperoleh sehingga dapat terbukti signifikan atau tidaknya data tersebut. Untuk uji validitas instrumen digunakan rumus korelasi *productmoment* (Umar, 2004):

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{XY} = Koefisien korelasi

N = Jumlah subyek

x = Skor tiap item

y = Skor total

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*statistical Package for Social Science*). Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dikonsultasikan dengan tabel r *product moment*.

Adapun kriteria penilaian uji validitas, adalah :

- Apabila r hitung > r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- Apabila r hitung < r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

2.9.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011).

Untuk mengetahui suatu alat ukur reliable atau tidak dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut (Sugiono, 2010):

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_i = Alfa Cronbach

$\sum S_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

S_t^2 = varians total

k = mean kuadrat antara subyek

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* pada penelitian ini akan digunakan nilai 0.6 dengan asumsi bahwa daftar pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.6

2.10 Metode Analisis Data

2.10.1 *Structural Equation Modeling*

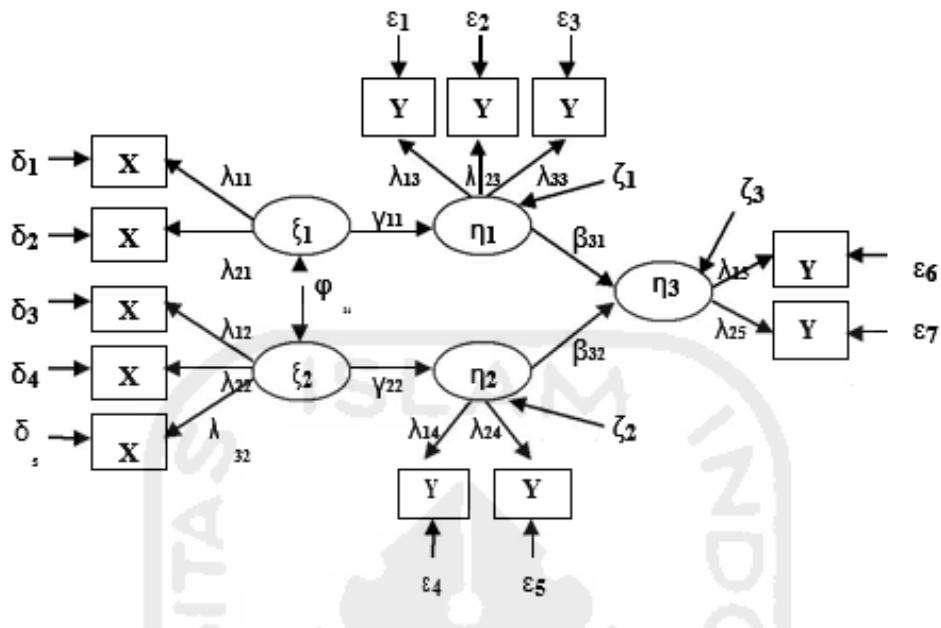
Menurut Santoso (2007) SEM (*Structural Equation Modeling*) adalah teknik statistik multivariate yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan - hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dengan konstraknya, ataupun hubungan antar konstruk.

Menurut Ghozali (2008) *Structural Equation Modelling (SEM)* adalah sebuah evolusi dari model persamaan berganda yang dikembangkan dari prinsip ekonometri dan digabungkan dengan prinsip pengaturan dari psikologi dan sosiologi, SEM telah muncul sebagai bagian integral dari penelitian manajerial akademik.

Menurut Aryani dan Rosinta (2010) dalam jurnalnya Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pelanggan dalam Membentuk Loyalitas Pelanggan Metode ini merupakan metode estimasi yang sering digunakan untuk analisis data dengan menggunakan metode *structural equation modelling (SEM)* yang dinilai lebih efisien dan *unbiased* jika asumsi normalitas multivariat terpenuhi

Menurut Subyantoro (2009) dalam Jurnalnya Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman) Model dan teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Model (Moderating SEM)*. Sebuah pemodelan SEM yang lengkap pada dasarnya terdiri dari *Measurement Model* dan *Structural Model*. Kelebihan SEM adalah dapat menganalisa multivariat secara bersamaan. Dengan SEM model penelitian akan diuji statistik secara simultan.

2.10.2 Model SEM



Gambar 2.1 Pemodelan SEM

Keterangan :

○ (elips) : konstruk laten (variabel laten)

□ (kotak) : variabel manifes (indikator)

ξ (ksi) : konstruk laten eksogen

η (eta) : konstruk laten endogen

γ (gama) : parameter untuk menggambarkan hubungan langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen

β (beta) : parameter untuk menggambarkan hubungan langsung variabel endogen dengan variabel endogen lainnya

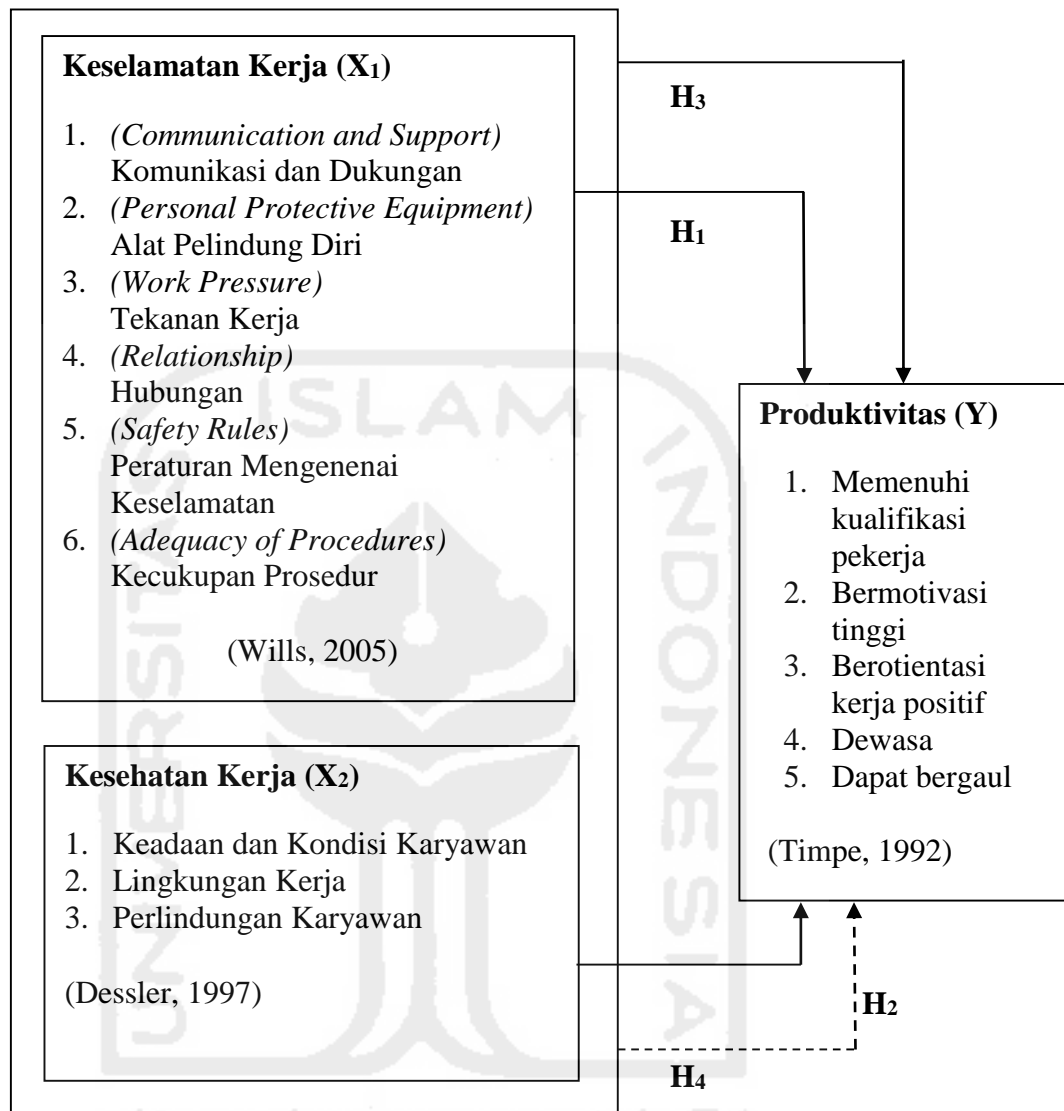
ζ (zeta) : kesalahan struktural (*structural error*) yang terdapat pada sebuah konstruk endogen

δ (delta) : *measurement error* yang berhubungan dengan konstruk eksogen

- ε (epsilon) : *measurement error* yang berhubungan dengan konstruk endogen
- λ (alfa) : *factor loadings*, parameter yang menggambarkan hubungan langsung konstruk eksogen dengan variabel manifestnya
- X : variabel manifes yang berhubungan dengan konstruk eksogen
- Y : variabel manifes yang berhubungan dengan konstruk endogen



2.11 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.2 Kerangka Pikir Penelitian

2.12 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang diberikan oleh peneliti mengenai jawaban atas rumusan masalah. menurut Sugiyono (2009) hipotesis adalah : Jawaban sementara

terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan, hipotesis yang diajukan adalah:

H₁ : Adanya pengaruh signifikan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan secara parsial di PT. Mataram Tunggal Garment.

H₂ : Adanya pengaruh signifikan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan secara parsial di PT. Mataram Tunggal Garment.

H₃ : Adanya pengaruh signifikan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan secara simultan di PT. Mataram Tunggal Garment.

H₄ : Adanya pengaruh yang lebih besar antara kedua variabel terhadap produktivitas karyawan di PT. Mataram Tunggal Garment.

Dalam jurnal Siswanto (2015) Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Pembangunan Perumahan Tbk Cabang Kalimantan di Balikpapan menyimpulkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pembangunan Perumahan Tbk Cabang Kalimantan di Balikpapan. Hal ini dapat mendukung hipotesis pertama dalam penelitian ini. Karena ada penelitian serupa dengan hipotesis yang sama.

Dalam jurnal Tabrani (2013) Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur menyatakan bahwa dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Wilayah Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur, sehingga bentuk pengujian hipotesisnya adalah diterima. Hal ini dapat mendukung hipotesis ke 2 dari penelitian ini.

Dalam jurnal Anggraeni (2014) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT. Pura Barutama Unit Paper Mill Kudus menyatakan bahwa disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat mendukung hipotesis ke 3 dari penelitian ini.

Hal ini juga di dukung oleh jurnal Setiawan (2013) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Departemen Jaringan PT PLN (Persero) Area Surabaya Utara bahwa Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Dalam jurnal Setiawan (2013) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Departemen Jaringan PT PLN (Persero) Area Surabaya Utara Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien regresi t hitung variabel keselamatan kerja sebesar 14,985 lebih besar daripada variabel kesehatan kerja yang hanya sebesar 2,997 juga didukung dari hasil angket pada keselamatan kerja yang menyatakan skor tertinggi dengan nilai 4,40 lebih besar daripada angket pada kesehatan kerja yang menyatakan skor tertinggi dengan nilai 4,29 sehingga dapat diketahui bahwa keselamatan kerja lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dapat mendukung hipotesis ke empat dalam penelitian ini.