

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi, pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen Sumber Daya Manusia adalah Mengelola Sumber Daya Manusia.

Definisi manajemen menurut beberapa ahli antara lain sebagai berikut:

Menurut Bangun (2012:6). Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pegadaan, pengembangan,

pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya, menurut Sinambela (2016:8) : “Manajemen SDM adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut Marihot dalam Dadang (2012:1) manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi.

Dari penjelasan diatas mengenai definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, maka peneliti membuat kesimpulan manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan orang-orang yang bekerja di dalam suatu perusahaan melalui perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*Organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*) untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi, sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Menurut Hamali (2016:15), manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut :

1. Tujuan Sosial

Tujuan social manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara social dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Devisi sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi devisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasinya.

2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Salah satu hal yang sangat berharga dalam ketenaga kerjaan adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Dua kata tersebut sangat menentukan baik

mahluk dimuka bumi ini. Dengan keadaan selamat dan sehat berarti manusia dapat beraktivitas dan beribadah kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Menurut Leon C. Megginson dalam Arif Yusuf(2018:164) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang mencakup istilah resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Menurut Leon C. Megginson dalam Mangkunegara (2014:161) tersebut dapat diambil pengertian bahwa istilah Keselamatan mencakup kedua istilah resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keselamatan, kesehatan, dan keamanan kerja adalah upaya perlindungan bagi tenaga kerja agar selalu dalam keadaan sehat dan selamat bekerja di tempat kerja. Tempat kerja adalah ruangan tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, atau sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan usaha dan tempat terdapatnya sumber-sumber bahaya.

2.2.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Setiap kegiatan dan aktivitas perusahaan selalu memiliki maksud dan tujuan tertentu dan pada umumnya ditujukan peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Namun menurut konsep manajemen modern

perusahaan harus menjunjung tinggi keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

Menurut Indah Puji Hartatik (2014:317) Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah sebagai berikut :

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, baik secara fisik, sosial, maupun psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya atau seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar ada jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.2.3 Undang-undang dan Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan *Veiligheids Reglement, Staatsblad* nomor 406 tahun 1910 yang telah mengalami berbagai perubahan, melalui undang –undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja menyatakan bahwa setiap pekerja akan diberikan jaminan dan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.

Selain itu, terdapat pula undang-undang tentang kesehatan kerja yaitu Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992, yang menyatakan bahwa setiap perusahaan berkewajiban memeriksa kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik baik karyawan baru maupun yang dipindahkan ke tempat pekerjaan baru sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepadanya, dan pemeriksaan secara berskala.

Di samping undang-undang, terdapat pula berbagai peraturan yang dibuat oleh pemerintah daerah dan menteri untuk mencegah dan mengurangi resiko terjadinya kecelakaan kerja. Untuk mencegah akan terulangnya peristiwa tersebut, dikeluarkan surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 140/Men/PPK-KK/II/2014 tentang pemenuhan kewajiban syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja di industry kimia dengan bahaya besar, yang mempunyai tujuan pokok dalam mengendalikan potensi bahaya industri kimia baik potensi bahaya berskala kecil, sedang, maupun besar (major hazard installation).

Pemerintah Indonesia mengintruksikan kepada para pengelola perusahaan yang menggunakan, menyimpan, memakai, memproduksi dan mengangkut bahan kimia berbahaya agar melaksanakan ketentuan pemerintah dalam Kepmenaker Nomor Kep. 186/Men/1999 tentang unit Penanggulangan kebakaran ditempat kerja meliputi :

1. Pengendalian setiap bentuk energy
2. Penyediaan sarana deteksi, alarm, pemadam kebakaran, dan sarana evakuasi

3. Pengendalian penyebaran asap, panas, dan gas
4. Pembentukan unit penanggulangan kebakaran di tempat kerja
5. Menyelenggarakan latihan gladi penanggulangan kebakaran secara berkala
6. Memiliki buku rencana penanggulangan keadaan darurat kebakaran
7. Memiliki ahli keselamatan dan kesehatan kerja kebakaran, coordinator unit penanggulangan kebakaran dan petugas peran kebakaran

Demikian pula, pihak perusahaan diharuskan melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap kepmenaker Nomor Kep. 187/Men/1999 tentang pengendalian bahan kimia berbahaya di tempat kerja, meliputi :

1. Penyediaan lembar data keselamatan bahan (*Material Safety Data Sheet*) dan label
2. Memiliki ahli dan petugas tentang keselamatan dan kesehatan kerja di bidang kimia
3. Menyampaikan daftar dan sifat kimia serta kuantitas bahan kimia berbahaya
4. Membuat dokumen pengendalian instansi potensi bahaya besar dan menengah
5. Identifikasi bahaya, penilaian dan pengendalian resiko
6. Kegiatan teknis, rancang bangun, konstruksi, pemilihan bahan kimia, serta pengoperasian dan pemeliharaan instansi
7. Kegiatan pembinaan tenaga kerja di tempat kerja
8. Rencana dan prosedur tanggap darurat

9. Prosedur kerja aman
10. Melakukan pemeriksaan dan pengujian faktor kimia sekurang-kurangnya enam bulan sekali
11. Melakukan pemeriksaan dan pengujian instalasi sekurang-kurangnya dua tahun sekali
12. Melakukan pemeriksaan kesehatan tenaga kerja sekurang-kurangnya satu tahun sekali

2.2.4 Usaha-usaha dalam meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Lebih lanjut, Mangkunegara (2004:162) dalam Supomo (2018:172) menjelaskan bahwa usaha-usaha dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran, peledakan, dan lain-lain.
2. Memberi peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
3. Mengatur suhu, kelembapan, dan kebersihan udara, warga pengguna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang, menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
4. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
5. Memelihara kebersihan, ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.
6. Menciptakan suasana yang menggairahkan semua kerja pegawai.

2.2.5 Penyebab Kecelakaan dan Gangguan Kesehatan

Dibawah ini dikemukakan faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan pegawai adalah sebagai berikut :

1. 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. Pengaturan udara yang kurang baik.
 - b. Suhu udara tidak diperhatikan sehingga tidak nyaman.
3. Pengaturan Penerangan
 - a. Pengaturan cahaya ruangan tidak tepat.
 - b. Ruangan kerja remang-remang.
4. Pengaturan Peralatan Kerja
 - a. Pengaman alat-alat kerja sudah using dan rusak.
 - b. Penggunaan mesin-mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.
 - c. Peralatan atau mesin-mesin sudah kuno.
5. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai
 - a. Gangguan alat indra dan stamina pegawai yang tidak stabil.

- b. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai rapuh, semangat kerja menurun, motivasi kerja rendah, sering terjadi mangkir dan kurang dapat beradaptasi dengan peralatan modern sehingga akan mendorong pegawai mudah terkena kecelakaan.

2.2.6 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Wahyudi (2017:34) Keselamatan dan Kesehatan Kerja disebut perusahaan yang merupakan bagian dari budaya organisasi bisa dilihat dari tiga indikator, yaitu :

1. Aspek psikologis pekerja terhadap K3 (*psychological aspects, what people, what is believe*).

Bahaya psikologis ditempat kerja. Resiko yang ada di tempat kerja tidak hanya dapat mengganggu fisik seseorang saja, lingkungan kerja juga berdampak pada mental pekerja. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman bisa membuat para pekerjanya memiliki mental yang sehat pula, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman secara psikologis dapat berdampak buruk pada mental para pekerja.

2. Aspek perilaku K3 pekerja (*behavioral aspect, what people do, what is done*).

Perilaku kesehatan manusia atau individu dipengaruhi oleh faktor dasar yaitu faktor yang menjelaskan alasan atau motivasi seseorang untuk berperilaku, faktor pendukung adalah faktor yang merupakan pendukung untuk berperilaku dan faktor pendorong yaitu faktor lingkungan yang

dominan dalam pembentukan perilaku. Tenaga kerja yang berperilaku sehat akan menghindari resiko terjadinya penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja.

3. Aspek situasi atau organisasi yang berkaitan dengan K3 (*situational aspects, what organizational has, what is said*)

Model organisasi memberikan kedudukan khusus kepada bagian K3 sebagai subsistem organisasi perusahaan untuk mengurus segala hal yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan.

2.3 Produktivitas

2.3.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Menurut Schermerharn (2018:340). Produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2015:100). Mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat

melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Menurut Melayu S.P. Hasibuan dalam Hartatik (2014:208) “Mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana, maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung”.

Menurut Wibowo (2014:94) Produktivitas suatu kegiatan dikatakan meningkat apabila pengembangan program memberikan hasil tambahan sebagai produk sampingan atau *by-product*.

Dari beberapa pengertian menurut beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan Produktivitas adalah mencakup bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Ravianto dalam Sutrisno (2015:102) Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang lain,

seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2015:103) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu

1. Pelatihan.

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memeberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalah-kesalahn yang pernah dilakukan.

2. Mental dan kemampuan mental fisik karyawan.

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

3. Hubungan antara atasan dan bawahan.

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara

baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Menurut Tiffin dan Cormick dalam Sutrisno (2015:103) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan, dan motivasi.
2. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

2.3.3 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan dalam Indah Puji Hartatik (2014:215) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja yang digunakan untuk penyelesaian masalah, misalnya pemberian bonus atau bentuk kompensasi lain.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya promosi, transfer, dan demosi.

4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan.
7. Proses *staffing*.
8. Untuk mengetahui ketidakakuratan informal ; serta
9. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.3.4 Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan dalam Indah Puji Hartatik (2014:215). Untuk mengetahui produktivitas kerja setiap karyawan, perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga 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 diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar.

Menurut Henry Simamora dalam Indah Puji Hartatik (2014:215). Faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas, kualitas, dan ketetapan waktu kerja.

Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan; dalam hal ini merupakan

kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Sementara itu, ketetapan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketetapan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Menurut Alan Thomas dalam Indah Puji Hartatik (2014:216). Secara matematis, formulasi dari produktivitas kerja berdasarkan dimensi organisasi adalah sebagai berikut :

$$O_i = g (I_1, I_2, \dots, \dots, I_n)$$

Dimana O_i adalah *output*, sedangkan g adalah sejumlah *input* yang digunakan dalam mencapai *output* tertentu. Formula tersebut dapat diperjelas dengan formula berikut :

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

Dimana :

P = produktivitas;

O = output;

I = input

Menurut Muchdarsyah Sinungan dalam Indah Puji Hartatik (2014:216). Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

Pertama, perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan terdahulu tanpa menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang memuaskan. Jenis pengukuran ini hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang, serta tingkatannya.

Kedua, perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan unit lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relative.

Ketiga, perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya. Inilah pengukuran yang terbaik dalam memutuskan perhatian pada sarana/tujuan. Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini, perlu mempertimbangkan tingkat daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit, ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan parsial.

$$\text{Total produktivitas} = \frac{\text{hasil total}}{\text{masukan total}}$$

$$\text{Produktivitas parsial} = \frac{\text{hasil parsial}}{\text{masukan total}}$$

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peran penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari 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.

2.3.5 Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno (2016:104) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. **Kemampuan.**

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang 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 mengejarkan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

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

4. Pengembangan diri.

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

5. Mutu

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

6. Efisiensi.

Perbandingan antara hasil yang yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Fajri Alim, 2018 melakukan penelitian yang berjudul “**pengaruh program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. PP London Sumatera Indonesia Tbk Balombessie Kabupaten Balukumba**”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan program keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT PP London Sumatera Indonesia Tbk Balombessie Kabupaten Bulukumba. Maka tujuan yang akan dicapai pada penelitian ini yaitu: 1) untuk mengetahui seberapa besar penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas produktivitas karyawan. 2) untuk mengetahui seberapa besar penerapan program keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. 3) untuk mengetahui seberapa kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. 4) variabel bebas manakah dominan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari perubahan suatu variabel terhadap variabel lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan lapangan PT PP London Sumatera Indonesia Tbk Balombessie Kabupaten Bulukumba dan sampel nya berjumlah 207 dengan teknik *simple random sampling*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara silmutan terhadap

produktivitas karyawan. 2) penerapan program keselamatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. 3) kesehatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. 4) secara parsial variabel yang berpengaruh paling dominan adalah penerapan program keselamatan kerja.

Andi Adam Saputra, 2017 melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja K3 terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Cabang Pinrang”**. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Apakah program kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (persero) Cabang Pinrang dan seberapa besar pengaruh program Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (persero) Cabang Pinrang.

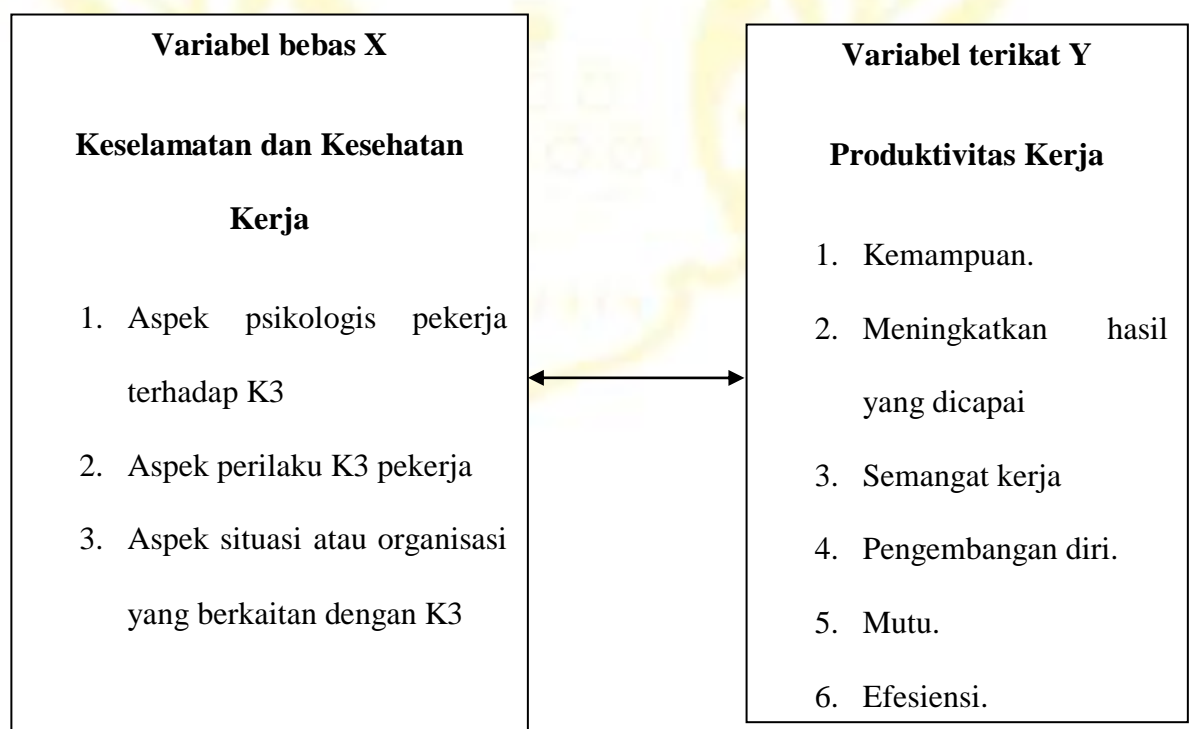
Penelitian ini metode penelitian yang digunakan yakni metode kuantitatif melalui dengan observasi, mengumpulkan data sekunder dan primer serta melakukan penyebaran kuesioner kepada semua karyawan yang bersatus sebagai karyawanan tetap pada PT. PLN (persero) Cabang Pinrang. Jumlah sampel (responden) pada penelitian ini sebanyak 85 orang responden.

Membuktikan penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan bantuan *software SPSS 210 for windows*. Selanjutnya melakukan pengujian uji F dan Uji T, sedangkan untuk pengujian validitas instrument penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas serta uji

normalitas. Sedangkan hasil pengujian koefisien regresi secara simultan menunjukkan bahwa variabel (X1) dan (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selanjutnya pada pengujian koefisien regresi secara parsial menunjukkan bahwa variabel (X1) dan (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2.5 Kerangka Berpikir

Sugiyono (2016:60) menjelaskan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berikut gambar kerangka berpikir



Gambar 2.1 kerangka Berpikir

2.6 Hipotesis

Menurut sugiyono (2010:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti, dimana rumusan masalah peneliti ditanyakan dalam bentuk kalimat.

Dimana hipotesis ini adalah anggapan atau jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Jawaban sementara ini adalah dorongan untuk dapat mengadakan penelitian selanjutnya dan menamplikasikan sesuai dengan teori-teori yang menyakinkan tentang benar tidaknya suatu jawaban sementara itu.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah peneliti paparkan sebelumnya dan berdasarkan permasalahan yang ada maka penelitian mengajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

“Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan di PT. Medisafe technologie”.