

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai pendukung penelitian :

1. Octaviana Maria Rosario Oagay (2007)

Judul dalam penelitian yaitu "Analisa Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Freeport Indonesia Tembagapura, Papua". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan (nyata) dan secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya bahwa keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), dengan besarnya pengaruh dari kedua faktor program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tersebut sebesar 65,36% dan model regresi $Y = -2.413 + 0.639X1 + 0.255X2$.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Freeport Indonesia dan dari hasil uji regresi diperoleh, keselamatan kerja (X1) berpengaruh paling besar (dominan) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini didukung oleh besarnya pengaruh langsung dari faktor keselamatan kerja (X1) terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,638 dan sumbangan efektif sebesar 49,81 %.

2. M. Fauzi Syafi'i (2008)

Judul dalam penelitian yaitu “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang Malang”.

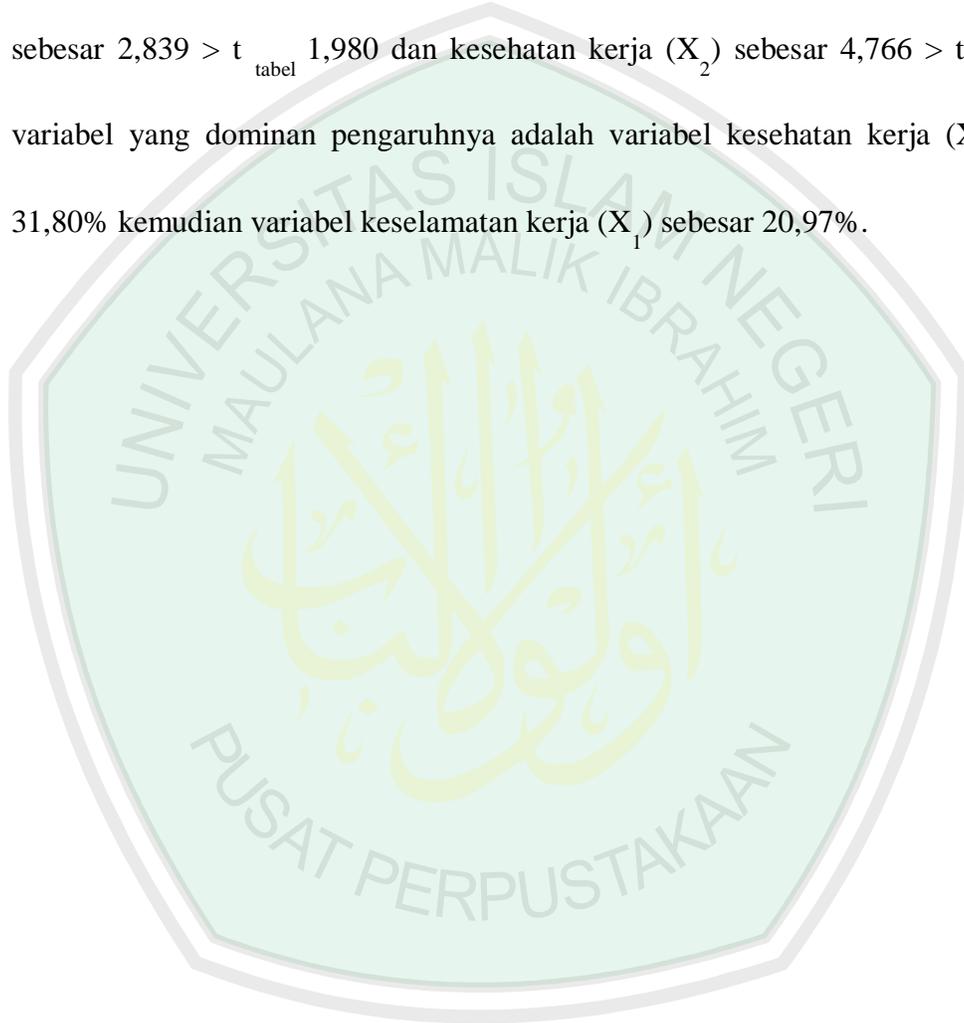
Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi barang maupun jasa. Karyawan merupakan aset penting perusahaan. Sehingga seberapa besar perhatian perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan menarik untuk diteliti. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Jumlah sampel sebanyak 88 orang diperoleh dari jumlah populasi sebanyak 732 orang dengan menggunakan rumus Slovin, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan Sampel Acak Sederhana. Variabel bebasnya terdiri dari keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja karyawan (Y). Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji F dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PG. Kreet Baru Bululawang Malang. Dari perhitungan uji F diperoleh F

hitung $25,690 > F_{Tabel} 3,09$ dengan nilai p sebesar $0,000 \leq 0,05$. Selain itu nilai *Adjusted*

R Square yang sebesar 0,362 yang berarti besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 36,2%. Dan uji *t* diketahui bahwa secara parsial variabel keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat dengan perhitungan t_{hitung} variabel keselamatan kerja (X_1) sebesar $2,839 > t_{tabel}$ 1,980 dan kesehatan kerja (X_2) sebesar $4,766 > t_{tabel}$ 1,980. variabel yang dominan pengaruhnya adalah variabel kesehatan kerja (X_2) sebesar 31,80% kemudian variabel keselamatan kerja (X_1) sebesar 20,97%.



Tabel 2.1**Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Sekarang**

No.	Nama, Judul, Tahun	Variabel/Indikator	Pedekatan/Metode Penggalian/Analisis	Hasil
1	Octaviana, Analisa Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi, 2007	Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2), Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitatif/ Koesioner, wawancara/ Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan (nyata) dan secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan. Variable yang dominan adalah Keselamatan Kerja.
2	Fauzi, Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bululawang Malang, 2008	Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2), Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitatif/ Koesioner, observasi/ Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PG. Kreet Baru Bululawang Malang. Variable yang dominan adalah Kesehatan Kerja.
3	Muhammad Hafid, Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Malang, 2013	Keselamatan Kerja (X_1), Kesehatan Kerja (X_2), Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitatif Kuesioner, wawancara, observasi/ Regresi Linier Berganda	Meneliti pengaruh program K3 terhadap produktivitas karyawan bagian mail dan logistic PT. Pos Indonesia.

Sumber : Data diolah (skripsi terdahulu oleh Octaviana Maria Rosario Oagay (2007) dan M. Fauzi Syafi'i (2008))

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas mempunyai beberapa pengertian, secara filosofis produktivitas mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Umar, 2003). Secara umum produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (*input*).

Adapun menurut Sinungan (1992) Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Produktivitas disini mengikut sertakan sumber daya-sumber daya yang ada seperti halnya sumber daya manusia dan *skill* atau ketrampilan, barang, modal, teknologi, manajemen informasi, energi dan sumber daya lainnya.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Produktivitas kerja adalah menghasilkan barang/produk lebih banyak dan mempunyai kualitas lebih baik dengan perencanaan yang tepat terhadap proses produksi, seperti mempertimbangkan biaya, waktu, dan tenaga kerja agar dapat memberi hasil (*output*) yang maksimal, dengan tidak membuat karyawan bekerja lebih lama atau lebih keras dari waktu yang ada.

2.2.2 Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas kerja menurut system pemasukan fisik perorangan / per orang atau per jam kerja orang yang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan atau pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak

memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi suatu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja. Pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh seorang pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut standar.

Menurut Sinungan (2000:24) pengukuran produktivitas kerja dapat diketahui atau diukur dari kualitas produk yang dihasilkan, kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan dan ketepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan. Adapun masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Kualitas

Kualitas produk merupakan mutu dari produk yang dihasilkan oleh karyawan, dari kualitas produk maka dapat diketahui apakah hasil produk yang dihasilkan karyawan sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud adalah jumlah produk yang dihasilkan setiap periode tertentu. Jumlah ini dapat digunakan sebagai ukuran untuk mengetahui tercapai tidaknya target produksi yang ingin dicapai oleh perusahaan.

c. Ketepatan waktu

Dalam melaksanakan tugasnya karyawan diberi target waktu tertentu oleh perusahaan, jadi karyawan harus dapat bekerja tepat waktu sesuai dengan ketepatan dari perusahaan.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Seperti yang dikemukakan oleh Winaya (1996:122) membagi faktor-faktor tersebut menjadi :

a. Pendidikan dan Pelatihan

Tenaga kerja yang berpendidikan lebih mudah mengerti tentang hal-hal yang diperintahkan untuk mengerjakannya. Cepat tanggap, cepat menerima pendapat dan pandangan orang lain atau pimpinan. Sedangkan pelatihan akan menjadikan tenaga kerja itu makin terampil, makin cepat mengerjakan sesuatu itu, akibat dari sudah sangat terlatih, jadi bekerja sangat profesional.

b. Kedisiplinan

Tenaga kerja yang bersikap mental disiplin itu, karena ia selalu taat kepada segala aturan tertulis maupun lisan yang ada, sangat mudah ditertibkan dan bekerja dengan sungguh-sungguh atau serius. Sikap kedisiplinan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa untuk mengikuti/mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dalam hubungan kerja sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain bekerja dengan menghargai waktu, tenaga dan biaya.

c. Sikap mental dan etos kerja

Karena tenaga kerja itu bersikap mental dan beretika kerja, pada umumnya mempunyai rasa tanggung jawab dan bekerja keras dan sungguh-sungguh pada setiap tugas yang diberikan atau dibebankan kepadanya.

d. Motivasi

Tenaga kerja perlu dirangsang dan didorong untuk dapat lebih bergairah dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan itu.

e. Lingkungan dan keselamatan kerja

Lingkungan dan keselamatan kerja cukup berperan agar tenaga kerja dapat bekerja dengan tenang dan aman tanpa sesuatu gangguan yang dirasakan dalam bekerjanya.

f. Hubungan Industrial

Hubungan kerja yang sangat manusiawi dalam perlakuan bagi tenaga kerja akan dapat lebih menjamin ketenangan kerja karyawan.

g. Teknologi

Makin profesional dan terampilnya tenaga kerja dapat mempercepat proses kerja tenaga kerja tersebut.

h. Sarana produksi

Sarana produksi sangat penting untuk bekerja, tenaga kerja lebih sempurna.

i. Manajemen

Baik buruknya manajemen dalam suatu organisasi sangat menentukan pula betah tidaknya atau tenang tidaknya karyawan itu bekerja. Kepemimpinan yang kurang terpuji dari seorang pimpinan organisasi, dapat merosotkan semangat kerja karyawan.

j. Kesempatan bagi karyawan

Diberikan suatu bagi karyawan dalam rangka pengembangan karyawan tersebut. Apabila hal ini tidak didapat, jelas dirasakan kurang adil dan dapat mengurangi kegairahan kerja.

Dari uraian di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah suatu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas sesuai dengan yang ditargetkan, karena sudah dibekali dengan kemampuan yang memadai.

Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, Perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai soal disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya.

2.2.4 Pengertian Keselamatan Kerja

Pengertian program keselamatan kerja menurut (Mangkunegara, 2000:161) Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

Sedangkan menurut (Suma'mur, 1993:1) 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.

Dari beberapa pengertian secara umum dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan keselamatan kerja adalah suatu pengertian tentang perlunya tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada ditempat kerja dan sekitarnya, baik orang tersebut pegawai/ bukan pegawai dari organisasi tersebut.

Perusahaan perlu menjaga keselamatan kerja terhadap karyawannya karena tujuan program keselamatan kerja (Suma'mur, 1993:1) diantaranya sebagai berikut :

- a. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.

- b. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja.
- c. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Perusahaan juga harus memelihara keselamatan karyawan dilingkungan kerja dan syarat-syarat keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
- e. Memberikan pertolongan pada kecelakaan.
- f. Memberi alat-alat perlindungan kepada para pekerja.
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarkan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran.
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan.
- i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- j. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
- k. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban.
- l. Memperoleh kebersihan antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
- m. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
- n. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.

- o. Mengamankan dan memelihara pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
- p. Mencegah terkena aliran listrik.

Dari uraian tersebut diatas, maka pada dasarnya usaha untuk memberikan perlindungan keselamatan kerja pada karyawan dilakukan 2 cara (Soeprihanto, 1996:48) yaitu:

- a. Usaha *preventif* atau mencegah

Preventif atau mencegah berarti mengendalikan atau menghambat sumber-sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja sehingga dapat mengurangi atau tidak menimbulkan bahaya bagi para karyawan.

Langkah-langkah pencegahan itu dapat dibedakan, yaitu :

- a) *Substitusi* (mengganti alat/sarana yang kurang/tidak berbahaya)
 - b) *Isolasi* (memberi *isolasi*/alat pemisah terhadap sumber bahaya)
 - c) Pengendalian secara teknis terhadap sumber-sumber bahaya.
 - d) Pemakaian alat pelindung perorangan (*eye protection, safety hat and cap, gas respirator, dust respirator*, dan lain-lain).
 - e) Petunjuk dan peringatan ditempat kerja.
 - f) Latihan dan pendidikan keselamatan dan kesehatan kerja.
- b. Usaha *represif* atau *kuratif*

Kegiatan yang bersifat *kuratif* berarti mengatasi kejadian atau kecelakaan yang disebabkan oleh sumber-sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja. Pada saat terjadi kecelakaan atau kejadian lainnya sangat dirasakan arti pentingnya persiapan baik fisik maupun mental para karyawan sebagai suatu kesatuan atau team kerja sama

dalam rangka mengatasi dan menghadapinya. Selain itu terutama persiapan alat atau sarana lainnya yang secara langsung didukung oleh pimpinan organisasi perusahaan.

2.2.5 Pengertian Kesehatan Kerja

Program kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

Pengertian program kesehatan kerja menurut (Mangkunegara, 2000:161) Program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress, emosi atau gangguan fisik.

Program kesehatan fisik yang dibuat oleh perusahaan sebaiknya terdiri dari salah satu atau keseluruhan elemen-elemen (Ranupandojo dan Husnan, 2002:263) berikut ini :

- a. Pemeriksaan kesehatan pada waktu karyawan pertama kali diterima bekerja.
- b. Pemeriksaan keseluruhan para karyawan kunci (*key personal*) secara periodik.
- c. Pemeriksaan kesehatan secara sukarela untuk semua karyawan secara periodik.
- d. Tersedianya peralatan dan staff media yang cukup.
- e. Pemberian perhatian yang sistematis yang preventif masalah ketegangan.
- f. Pemeriksaan sistematis dan periodic terhadap persyaratan-persyaratan sanitasi yang baik.

Selain melindungi karyawan dari kemungkinan terkena penyakit atau keracunan, usaha menjaga kesehatan fisik juga perlu memperhatikan kemungkinan-kemungkinan karyawan memperoleh ketegangan atau tekanan selama mereka bekerja. Stess yang diderita oleh karyawan selama kerjanya, sumbernya bisa dikelompokkan menjadi empat sebab (Ranupandojo dan Husnan, 2002:264) :

- a. Yang bersifat kimia
- b. Yang bersifat fisik
- c. Yang bersifat biologis
- d. Yang bersifat sosial

Ketegangan ini tidak hanya menyerang tubuh manusia tetapi juga pikiran manusia. Kalau manusia tidak tahan terhadap ketegangan ini mereka akan menjadi sakit. Karenanya usaha yang perlu dilakukan adalah untuk menghilangkan sumber ketegangan. Usaha-usaha untuk mencegah dan mengendalikan tekanan di dalam tempat kerja dapat dijalankan dengan cara (Ranupandojo dan Husnan, 2002:264) sebagai berikut:

- a. Mencari sumber dari tekanan.
- b. Mencari media yang menjadi alat penyebaran tekanan tersebut.
- c. Memberi perawatan khusus pada karyawan yang menderita tekanan tersebut.

Usaha untuk menjaga kesehatan mental perlu juga dilakukan (Ranupandojo dan Husnan, 2002:265) yaitu dengan cara:

- a. Tersedianya *psychiatrist* untuk konsultasi.
- b. Kerjasama dengan *psychiatrist* diluar perusahaan atau yang ada di lembaga-lembaga konsultan.
- c. Mendidik para karyawan perusahaan tentang arti pentingnya kesehatan mental.

d. Mengembangkan dan memelihara program-program *human relation* yang baik .

Bekerja diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja, adapun usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja (Mangkunegara, 2000:162) adalah sebagai berikut:

- a. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
- b. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- c. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.

Perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan untuk memberikan kondisi kerja yang lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi, dibawah ini dikemukakan beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai (Mangkunegara , 2000:163) yaitu :

- a. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja
 - 1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
 - 2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 - 3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
 - 4) Pengaturan Udara.
 - 5) Pergantian udara diruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
 - 6) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
- b. Pengaturan Penerangan

- 1) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
 - 2) Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.
- c. Pemakaian Peralatan Kerja
- 1) Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
 - 2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.
- d. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai
- 1) Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang usang atau rusak.
 - 2) Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko.

2.2.6 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Setiap kegiatan dan aktivitas perusahaan selalu memiliki maksud dan tujuan tertentu dan pada umumnya ditujukan pada peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Namun menurut konsep manajemen modern perusahaan harus menjunjung tinggi keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

Menurut Mangkunegara (2001), tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.
2. Setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin.
3. Semua hasil produksi dipelihara keamanannya.

4. Adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
6. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Menurut Rivai (2006), tujuan dan pentingnya keselamatan kerja meliputi :

1. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

Perusahaan yang dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit dan hal-hal yang berkaitan dengan stres serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, maka perusahaan tersebut akan semakin efektif (Rivai, 2006).

Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2001) adalah sebagai berikut :

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
2. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang berbahaya.

3. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penerangan yang cukup dan menyejukkan serta mencegah kebisingan.
4. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
5. Memelihara kebersihan, ketertiban dan keserasian lingkungan kerja.
6. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

2.2.7 Perundang-Undangan K3

Dasar-dasar hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia telah banyak diterbitkan baik dalam bentuk undang-undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, Keputusan Menteri dan Surat Edaran (Sugeng, 2005), sebagai berikut :

1. Undang-undang Ketenagakerjaan No.13/2003
2. UUD 1945 pasal 27 ayat 1 dan 2
3. Undang-undang Keselamatan Kerja No.1/1970
4. Undang-undang tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. 3/1992
5. Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja No.14/1993
6. Keputusan Presiden tentang Penyakit yang timbul Karena Hubungan Kerja No.22/1993
7. Peraturan Menteri Perburuhan tentang Syarat Kesehatan, Kebersihan serta Penerangan dalam Tempat Kerja No.7/1964
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja dalam Penyelenggaraan Keselamatan Kerja No.2/1980
9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Kewajiban melaporkan Penyakit Akibat Kerja No.1/1981

10. Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Pelayanan Kesehatan Kerja No.3/1982
11. Keputusan Menteri Tenaga Kerja tentang NAB faktor fisika di tempat kerja No.51/1999
12. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja tentang NAB faktor kimia di udara lingkungan kerja No.1/1997.

2.2.8 Hubungan Antara Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dengan Produktifitas Karyawan

Penyakit akibat kerja bila tidak ditangani secara sungguh-sungguh dan terpadu dapat menjadi bomerang bagi pekerja dan perusahaan ditempat mana mereka bekerja. Bagi TK, penyakit akibat kerja dapat menurunkan produktivitas kerja sekaligus menurunkan semangat kerja yang dimiliki karyawan, sedangkan bagi perusahaan berakibat bagi menurunnya jumlah produksi dan kapasitas perusahaan. Barthos (1995 : 150).

Hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dengan produktivitas kerja yaitu pekerja yang kesejahteraannya buruk tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tetapi produktivitas dan semangat kerja mereka akan menurun, lebih lanjut mereka tidak menaruh minat, apatis dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkenaan pula.

Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan salah satu usaha untuk melindungi karyawan ditempat kerja, dengan adanya perlindungan karyawan dari was-was, keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) diharapkan akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan (Nasution, 1994 : 251).

Hubungan ini juga dapat dilihat dari tujuan utama dari keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) sebagai berikut : pencegahan dan pemberantasan penyakit-penyakit dan kecelakaan akibat kerja dan peningkatan kesehatan dan gizi TK, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja dan pelipat gandaan kegairahan serta semangat kerja, dan tujuan-tujuan lainnya (Suma'mur, 1998 : 3).

Hubungan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dengan semangat kerja karyawan dapat dilihat dari pernyataan Flippo (1992: 263) sebagai berikut:

Pencegahan kecelakaan adalah: suatu bagian utama dari fungsi pemeliharaan karyawan, tetapi merupakan satu bagian dari suatu program yang menyeluruh, kondisi fisik karyawan dapat diganggu melalui penyakit, ketegangan dan tekanan seperti halnya melalui kecelakaan sebagian besar usaha K3 sedang diarahkan pada pencegahan penyakit yang timbul dari lingkungan tempat kerja lebih-lebih lagi, kesehatan karyawan yang telah mengakibatkan suatu tingkat ketidakhadiran yang tinggi dan produktivitas yang rendah.

Selanjutnya Nangoi (1994: 137) menerangkan hubungan melalui pengertian pentingnya program K3 sebagai berikut:

“Dan bila kita menerima K3 sebagai aspek manajemen, maka masalah di bidang ini tidak terbatas pada kerugian yang diakibatkan oleh suatu kecelakaan kerja (hazard) tidak diterapkannya manajemen K3 ini bisa juga mengakibatkan lingkungan kerja yang kurang sehat dan amat. Dalam lingkungan yang seperti ini para karyawan merasa tidak enak dan tidak aman dalam bekerja, sehingga produktivitas dan efisiensi kerja akan menurun, ini juga berarti bahwa perusahaan akan sulit melakukan pengembangan perusahaan (*organization development*) dan mewujudkan tujuan dari perusahaan”.

Keadaan ini bisa terjadi mengingat tidak berhasilnya manajemen untuk memenuhi kebutuhan dasar dari individu, yakni kebutuhan akan keamanan (*need of security*). Tiap individu secara psikologis dari suatu yang membahayakannya, oleh karenanya secara ilmiah ia akan berusaha untuk tidak menempatkan dirinya pada posisi yang membahayakan, dan bila ia tidak berhasil memperoleh kebutuhannya itu, maka jelas mereka merasa tidak aman dan tidak puas dalam bekerja, rasa tidak puas ini akan mempengaruhi semangat kerja dan tingkat kesehatan fisik maupun mental seorang TK.

2.2.9 Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Produktivitas Menurut Islam

Islam adalah agama yang memperhatikan keselamatan dan kesehatan badan dengan cara menunjukkan pola hidup sederhana dalam mengecap kenikmatan dunia, tidak berlebih-lebihan dalam memakan yang halal dan tidak menyentuh sedikitpun barang haram, inilah jalan paling awal untuk memelihara keselamatan dan kesehatan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu upaya yang komprehensif untuk mencegah atau mengurangi resiko kecelakaan dan penyakit kerja atau kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis yang terganggu oleh lingkungan kerja yang disediakan perusahaan.

Allah berfirman dalam Surat An-Nisa': 79,

مَا أَصَابَكَ مِنْ حَسَنَةٍ فَمِنَ اللَّهِ وَمَا أَصَابَكَ مِنْ سَيِّئَةٍ فَمِنْ نَفْسِكَ وَأَرْسَلْنَاكَ
لِلنَّاسِ رَسُولًا وَكَفَى بِاللَّهِ شَهِيدًا

Artinya: “Apa saja nikmat yang kamu peroleh adalah dari Allah, dan apa saja bencana yang menimpamu, maka dari (kesalahan) dirimu sendiri. Kami mengutusmu menjadi Rasul kepada segenap manusia. Dan cukuplah Allah menjadi saksi”.(QS. An-Nisa' : 79)

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap karunia yang diberikan pada setiap manusia adalah anugerah dari Allah, dan setiap bencana adalah keadilan-Nya. Dan dalam ayat tersebut terdapat pula penetapan tentang adanya takdir dan sebab (usaha manusia). Allah menyadarkan sebab kepada diri manusia dan menyandarkan luasnya kekuasaan pada diri-Nya sendiri. (Muhammad, 2006; 386).

Sehingga, dari penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa upaya atau usaha perlu terus dilakukan oleh manusia agar dapat terhindar dari bencana, karena pada hakikatnya setiap bencana pada dasarnya merupakan kesalahan dari manusia sendiri. Seperti telah dijelaskan pula dalam firman Allah berikut ini,

مَنْ أَهْتَدَىٰ فَإِنَّمَا يَهْتَدِي لِنَفْسِهِ ۗ وَمَنْ ضَلَّٰ فَإِنَّمَا يَضِلُّ عَلَيْهَا ۗ وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ ۗ وَمَا كُنَّا مُعَذِّبِينَ حَتَّىٰ نَبْعَثَ رَسُولًا ﴿١٥﴾

Artinya: “Barangsiapa yang berbuat sesuai dengan hidayah (Allah), maka sesungguhnya dia berbuat itu untuk (keselamatan) dirinya sendiri; dan barangsiapa yang sesat maka sesungguhnya dia tersesat bagi (kerugian) dirinya sendiri. Dan seorang yang berdosa tidak dapat memikul dosa orang lain, dan kami tidak akan mengazab sebelum kami mengutus seorang Rasul”. (QS. Al-Israa’ : 15)

Selain diperintahkan untuk menjaga keselamatan, kesehatan juga merupakan suatu hal yang perlu menjadi perhatian bagi kaum muslim.

Kesehatan moral dan fisik mempunyai kaitan yang sangat erat dengan kecakapan buruh atau tenaga kerja. Seorang buruh yang sehat dan kuat lebih cakap dari pada buruh yang lemah dan sakit. Begitu juga dengan seorang pekerja yang jujur dan bertanggung jawab yang menyandang tugas dan tanggung jawabnya akan bekerja lebih kuat dan tekun

dan orang yang tidak kuat dan tidak jujur tidak akan merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya Afzalur Rahman (1995 : 263) menyatakan sifat-sifat seorang pekerja yang cakap digambarkan dalam Al-Qur'an seperti kisah Nabi Musa yang terdapat dalam firman Allah sebagai berikut :

قَالَتْ إِحَدُهُمَا يَتَأْتِبِ اسْتَعْجِرَهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَعَجَرْتُ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya : “Berkata salah seorang anaknya : hai bapakku, ambillah dia (Musa) jadi pekerja (mengembalikan ternak kita), karena sebaik-baik pekerja ialah yang kuat lagi jujur”. (QS. Al-Qashash : 26)

Ayat tersebut menyatakan bahwa berkekuatan fisik (yaitu kesehatan) dan kejujuran (kebagusan akhlak) merupakan sifat yang diperlukan oleh seorang pekerja.

Islam juga mengajarkan bahwa bekerja adalah ibadah. Sebab bekerja akan bisa memberikan suatu kehidupan bagi dirinya maupun keluarganya. Hal ini juga memperjelas identitas seorang muslim yang wajib berikhtiar keras untuk meraih prestasi. Sebagaimana yang difirmankan oleh Allah SWT dalam Surat At-Taubah : 105 dan Al-Anfaal : 53.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : “Dan Katakanlah : Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (QS. At-Taubah :105).

ذَٰلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُغَيِّرًا نِّعْمَةً أَنْعَمَهَا عَلَىٰ قَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ
 وَأَنَّ اللَّهَ سَمِيعٌ عَلِيمٌ ﴿٥٣﴾

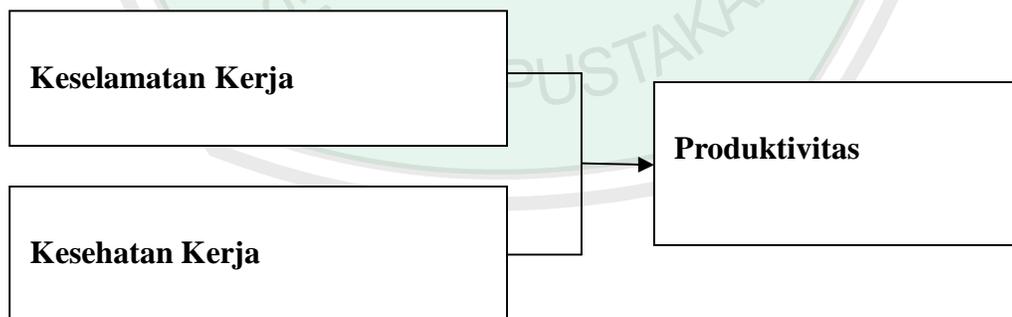
Artinya : “(Siksaan) yang demikian itu adalah karena sesungguhnya Allah sekali-kali tidak akan merubah sesuatu nikmat yang telah dianugerahkan-Nya kepada suatu kaum, hingga kaum itu merubah apa-apa yang ada pada diri mereka sendiri, dan sesungguhnya Allah Maha mendengar lagi Maha mengetahui. (Al Anfaal : 53).

Bekerja dalam hal ini adalah bekerja yang produktif, sama halnya setiap muslim wajib bekerja keras dan berusaha menjadikan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

2.3 Model Konsep

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat digambarkan model konsep yang menghubungkan keterkaitan hubungan antara jaminan keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

Gambar 2.1
Model Konsep

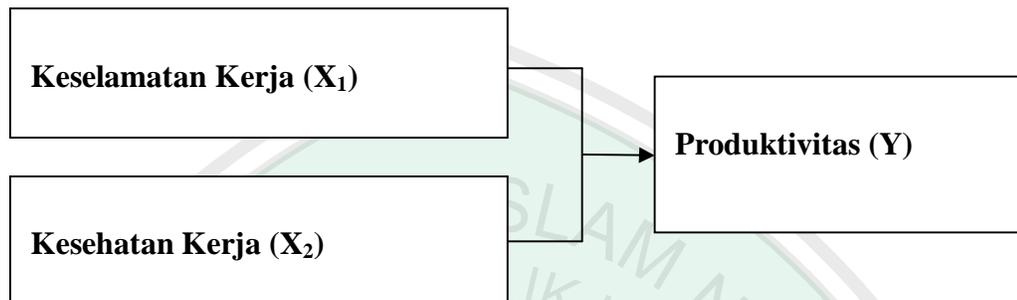


2.4 Model Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang merupakan dugaan atau terkaan tentang apa saja yang kita amati dalam usaha untuk memahaminya (Nasution, 2003:39). Dari model konsep diatas, konsep keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terdiri dari Keselamatan Kerja dan Kesehatan

Kerja, sedangkan konsep produktivitas kerja terdiri dari produktivitas kerja. Maka dalam penelitian ini dapat disusun model hipotesisnya sebagai berikut:

Gambar 2.2
Model Hipotesis



1. Diduga keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y).
2. Diduga keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja (Y).
3. Diduga keselamatan kerja (X_2) berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja (Y).