

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan produktivitas adalah pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ceria Utama Abadi Cabang Palembang Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang dilakukan oleh Ryska Rahman pada tahun 2013. Adapun tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ceria Utama Abadi Cabang Palembang.

Populasi pada penelitian ini berjumlah 181 karyawan. Di ambil berdasarkan ruang lingkup penelitian yaitu karyawan untuk kontrak 557 wilayah grissik sumsel. 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. Setelah

dilakukan pengujian maka yang dihasilkan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rony Salinding yaitu Analisis Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Erajaya Swasembada cabang Makassar. Tujuan penelitian tersebut untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Erajaya Swasembada cabang Makassar Fakultas Ekonomi Universitas Hasanudin Makassar. Populasi yang di gunakan dalam penelitian tersebut adalah 50 orang karyawan, dan sampel berjumlah 50 orang. Selanjutnya, teknik pengumpulan data yang di gunakan adalah melalui angket (kuesioner) yang pengukurannya menggunakan skala linkert dan diolah secara statistic dengan menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda dengan persamaan structural.

Terlihat bahwa dari kedua penelitian yang dilakukan oleh Ryska Rahman (2013) dan Rony Salinding (2011), hampir sama dengan judul penelitian yang di ambil oleh peneliti saat ini, yang membedakannya adalah variabel yang digunakan serta lokasi yang digunakan dalam melakukan penelitian.

2.2 Teori Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam terlaksananya kegiatan perusahaan. Setiap karyawan akan bekerja secara maksimal apabila terdapat jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Karena keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan

produktivitas kerja karyawan terhadap pekerjaannya. 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, kehilangan organ 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. Mangkunegara (2002) berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur, sedangkan Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Dari beberapa pendapat ahli dalam memberikan definisi teoretik tentang keselamatan dan kesehatan kerja, dapat ditarik kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah merupakan suatu jaminan kerja terhadap karyawan yang diberikan oleh pihak perusahaan agar memberikan kenyamanan serta

kepuasan dalam bekerja sehingga karyawan tidak merasa takut dalam bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2.2.1 Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pengertian program keselamatan kerja menurut Mangkunegara (2000)

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

Dari uraian tersebut diatas, maka pada dasarnya usaha untuk memberikan perlindungan keselamatan kerja pada karyawan dilakukan 2 cara Mangkunegara (2002) yaitu:

1. Usaha preventif

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
2. 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.

Sedangkan pengertian program kesehatan kerja: 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 Mangkunegara (2002). Program kesehatan fisik yang dibuat oleh perusahaan sebaiknya terdiri dari salah satu atau keseluruhan elemen-elemen 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 sanitasi yang baik.

Bedasarkan beberapa pengertian dan pendapat para ahli yang telah diuraikan diatas mengenai program keselamatan dan kesehatan kerja, dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja suatu program perlindungan kerja terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan agar terhindar dari kecelakaan kerja yang memungkinkan akan terjadi pada setiap karyawan.

2.2.2 Tujuan dan Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja

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 dapat dirasakan manfaatnya, jika hanya bertopang pada peran tenaga kerja saja, akan tetapi juga perlu peran dari pimpinan.

2.3 Teori Produktivitas Kerja

Permasalahan tentang produktivitas kerja karyawan perlu mendapat perhatian khusus. Di era Globalisasi seperti ini telah melanda berbagai aspek dalam kehidupan manusia dimana setiap organisasi perusahaan harus memiliki manajemen yang efektif sehingga para karyawan memiliki tingkat produktivitas yang baik agar dapat bersaing dan mempertahankan hidup. Sebagaimana sumber daya manusia merupakan tonggak kehidupan organisasi dan sumber daya manusia sebagai aset hidup yang sangat berharga untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, produktivitas kerja menjadi suatu permasalahan utama yang harus diselesaikan oleh para pemimpin agar tujuan yang telah ditentukan dapat terwujud secara sempurna.

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Pada dasarnya suatu organisasi yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja sebagai sistem organisasi tersebut, termasuk sistem manajemen, sistem fungsional dan sistem operasional. Secara umum produktivitas diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dengan pemasukan (*input*),

Sedangkan menurut Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah (2003) mengemukakan bahwa produktivitas adalah Menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi, dalam hal ini adalah efisiensi dan efektivitas.

Definisi menurut Malayu S.P Hasibuan (2003) produktivitas adalah Perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu,bahan,tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Mangkunegara (2002) mendefinisikan produktifitas kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa penjabaran tentang arti dan definisi penjelasan tentang apa yang disebut dengan produktivitas kerja, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan membuahkan hasil keja yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja sehingga menghasilkan suatu *output* (hasil) dengan *input* (masukan) baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Tenaga kerja atau pegawai adalah manusia yang merupakan faktor produksi yang dinamis memiliki kemampuan berpikir dan motivasi kerja, apabila pihak manajemen perusahaan mampu meningkatkan motivasi mereka, maka

produktivitas kerja akan meningkat. Ada pun faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu :

1. Kemampuan

Adalah kecakapan yang dimiliki berdasarkan pengetahuan, lingkungan kerjayang menyenangkan akan menambah kemampuan tenaga kerja. Apabila kemampuan tinggi maka produktivitas yang dihasilkan akan tinggi pula namun sebaliknya apabila kemampuan rendah maka produktivitas akan rendah pula.

2. Sikap

Sesuatu yang menyangkut perangai tenaga kerja yang banyak dihubungkan dengan moral, semangat kerja yang akan menghasilkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya.

3. Situasi dan keadaan lingkungan

Faktor ini menyangkut fasilitas dan keadaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan tenang serta sistim kompensasi yang ada.pertama, perbaikan terus menerus, yaitu upaya meningkatkan produktivitas kerja salah satu implementasinya ialah bahwa seluruh komponen harus melakukan perbaikan secara terus-menerus.

4. Motivasi

Setiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas. Menurut Hasibuan (2003) motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti ‘dorongan atau daya penggerak’. Motivasi ini hanya

diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

5. Upah

Upah atau gaji minimum yang tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja. Pengertian ini mengisyaratkan bahwa keberadaannya di dalam suatu organisasi perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan. upah yang rendah tidak dapat dipertanggungjawabkan, baik dilihat dari sisi kemanusiaan maupun dari sisi kelangsungan hidup perusahaan.

6. Tingkat pendidikan

Latar belakang pendidikan dan latihan dari tenaga kerja akan mempengaruhi produktivitas, karenanya perlu diadakan peningkatan pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja. Pendidikan dan latihan dipandang sebagai suatu investasi di bidang sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dari tenaga kerja.

7. Perjanjian kerja

Merupakan alat yang menjamin hak dan kewajiban karyawan. Sebaiknya ada unsur-unsur peningkatan produktivitas kerja.

8. Penerapan teknologi

Kemajuan teknologi sangat mempengaruhi produktivitas, karena itu penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan produktivitas.

2.3.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Secara umum menurut Sinungan (2000) pengukuran Produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu :

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian secara relatif.

Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik, sebab memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.