

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. MSDM merupakan suatu ilmu atau metode pengelolaan hubungan dan peran sumber daya secara optimal yang dimiliki oleh individu untuk mencapai tujuan. Dalam mencapai tujuan, organisasi memerlukan berbagai macam sumber daya salah satunya yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). SDM mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan di organisasi. Oleh karena itu dalam mengelolanya, mengatur dan memanfaatkan SDM akan berjalan sesuai apa yang diharapkan. Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa MSDM merupakan pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif. Sedangkan Kasmir (2019) berpendapat bahwa MSDM merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goals*) bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Karena pentingnya SDM dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi, maka pengelolaan SDM harus meningkatkan beberapa aspek

penting yakni aspek keselamatan dan kesehatan kerja yang lebih mendetail.

2. Keselamatan Kerja

a. Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Wilson (2019) menyatakan bahwa keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan. Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya adalah perlindungan keselamatan. Perlindungan ini berarti pekerja dapat melakukan tugas sehari-hari dengan aman sehingga meningkatkan produktivitas karyawan. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai soal disekitarnya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya dalam pelaksanaan pekerjaan. Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa keselamatan kerja 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 kerja dan kebudayaan menuju masyarakat adil dan makmur. Program keselamatan kerja dapat meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, yang berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Slamet (2018) juga mendefinisikan tentang keselamatan kerja diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam bekerja, karena tidak ada seorang pun di dunia ini yang menginginkan terjadinya kecelakaan.

Menurut Buntarto (2020) keselamatan kerja sangat bergantung pada:

1. Jenis bidang pekerjaan.

2. Bentuk upaya menciptakan tenaga kerja yang aman.
3. Lingkungan di mana pekerjaan itu dilaksanakan maupun dikerjakan.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa yang dimaksud dengan keselamatan kerja menurut Mangkunegara (2019), adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas bekerja. Perasaan nyaman dimulai dari dalam diri pekerja itu sendiri apakah mereka nyaman dengan peralatan keselamatan kerja, peralatan yang digunakan, tata letak lokasi dan beban kerja yang ditemui dalam bekerja.

Menurut dasar hukum peraturan perundang-undangan yang diatur dalam undang-undang tentang keselamatan kerja No.1 tahun 1970 pasal 2 “Memberikan perlindungan keselamatan kerja meliputi seluruh aspek pekerjaan yang berbahaya dari segala tempat kerja baik didarat, dipermukaan air, didalam tanah, didalam air, maupun diudara yang berada diwilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia”.

b. Tujuan Keselamatan Kerja

Adanya tujuan keselamatan kerja mengandung makna bahwa kegiatan keselamatan kerja menyangkut upaya mengidentifikasi dan merancang kegiatan pelaksanaan yang didukung dengan pengawasan untuk mencapai hasil yang memuaskan. Menurut Moenir (2016) tujuan keselamatan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Membangun sistem kerja yang aman dimulai dari input, proses dan output

Kegiatan yang dimaksud bisa berupa kegiatan produksi di dalam industry maupun di luar industry seperti di sektor publik dan yang lainnya.

2. Mencegah terjadinya kerugian baik moril ataupun materil akibat terjadinya kecelakaan

Upaya pencegahan kecelakaan, dengan melihat penyebab terjadinya kecelakaan, dengan mengantisipasi atau mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Kunci utamanya adalah dengan membudayakan ketertiban, kedisiplinan dan menjaga lingkungan kerja tetap sehat, aman dan nyaman.

3. Melakukan pengendalian terhadap resiko

Pengendalian terhadap resiko menurut Tarwaka (2019) sebagai berikut:

- 1) Eliminasi (*Elimination*)

Cara pengendalian risiko yang paling baik, karena risiko terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja diadukan.

- 2) Rekayasa Teknik (*Engineering control*)

Mengubah komposisi benda kerja untuk mencegah seseorang terkena bahaya.

- 3) Pengendalian Administrasi (*Administratition control*)

Rekrutmen tenaga kerja baru sesuai jenis pekerjaan yang akan ditangani, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, rotasi kerja untuk mengurangi kebosanan dan kejenuhan,

penerapan prosedur kerja, pengaturan kembali jadwal kerja, training keahlian dan training K3.

4) Alat pelindung diri (*Personal protective equipment*)

Keberhasilan penggunaan APD bergantung pada apakah peralatan pelindung dipilih dengan benar dan sesuai dengan kondisi serta telah digunakan dengan benar untuk situasi tersebut dan selalu waspada terhadap bahaya.

Selanjutnya pendapat yang dikemukakan oleh Buntarto (2020), tujuan dari keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

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

Menurut Undang-undang Nomor I Tahun 1970, “Setiap pekerja berhak menjamin keselamatan dirinya sendiri, atas kesejahteraan hidupnya, dan atas peningkatan produksi dan produktivitas nasional”.

2. Menjamin keselamatan para pekerja di tempat kerja

Dengan menerapkan keselamatan kerja maka pekerja dapat melindungi dirinya terhadap bahaya-bahaya yang timbul dalam proses kerja. Selain itu juga dapat dijadikan pedoman untuk memastikan setiap pekerja mendapat perlindungan keselamatan selama bekerja, agar selalu dalam keadaan aman.

3. Menjamin sumber produksi dan menggunakan secara aman dan efisien

Agar terhindar dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja, serta

kelancaran proses produksi dan meningkatkan produktivitas.

4. Mengurangi biaya perusahaan jika terjadi kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja karena sebelumnya sudah ada tindakan antisipasi dari perusahaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2019) tujuan dari keselamatan kerja adalah:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap peralatan dan alat kerja digunakan se-selektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
5. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

c. **Faktor Keselamatan Kerja**

Dalam memelihara keselamatan kerja, perlu diperhatikan adanya faktor-faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja, karena kecelakaan kerja tidak harus dilihat sebagai takdir dan kecelakaan tidak terjadi begitu saja. Ada berbagai faktor yang menjadi penyebab terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan dalam bekerja. Berikut adalah faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan menurut (Syafi'i, 2020):

a) Lingkungan Kerja Secara Fisik

1. Penempatan benda atau barang sedemikian rupa sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di

tempat kerja atau sekitarnya. Penempatan dapat pula dilakukan dengan diberi tanda, batas-batas dan peringatan yang cukup.

2. Perlindungan para pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat perlindungan yang sesuai dan baik. Perlengkapan perlindungan misalnya helm pengaman, rompi keselamatan, sepatu keselamatan, masker, dan penutup telinga dan sebagainya.

3. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya pintu/terowongan darurat, pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti tabung oksigen, mobil ambulance dan sebagainya.

b) Lingkungan sosial psikologis

Jaminan keamanan psikologis di tempat kerja dapat ditemukan dalam peraturan organisasi yang berkaitan dengan berbagai jaminan. Dilihat dari peraturan organisasi mengenai berbagai perlindungan terhadap karyawan atau pekerja, termasuk:

1. Perlakukan semua karyawan atau pekerja dengan adil tanpa memandang agama atau asal etnis, suku, keturunan, dan lingkungan sosial.
2. Perawatan atau pemberian asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan beresiko, yang kemungkinan besar terjadi kecelakaan kerja sangat besar.

3. Masa depan pegawai terutama dalam keadaan tidak mampu lagi melakukan pekerjaan akibat suatu kecelakaan, baik fisik maupun mental.
4. Kepastian kedudukan dalam pekerjaan, hal ini merupakan salah satu jaminan bahwa orang-orang dalam organisasi itu dilindungi hak dan kedudukannya oleh peraturan. Faktor pegawai dijamin secara seimbang dengan kewajibannya.

Selanjutnya pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2019) ada beberapa faktor yang memungkinkan terjadinya kecelakaan yaitu:

- a. Keadaan tempat lingkungan kerja
 - 1) Penataan dan penyimpanan barang berbahaya tidak aman.
 - 2) Ruang kerja terlalu berantakan dan sempit.
 - 3) Penanganan debu dan limbah yang tidak tepat.
- b. Pengaturan penerangan
 - 1) Penataan dan penggunaan cahaya yang tidak tepat.
 - 2) Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.
- c. Pemakaian peralatan kerja
 - 1) Pengaman peralatan kerja yang sudah using atau rusak.
 - 2) Menggunakan mesin dan peralatan elektronik yang tidak aman.
- d. Kondisi fisik dan mental pegawai
 - 1) Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang kurang.
 - 2) Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang mudah berubah.

Sedangkan menurut Kasmir & Jakfar (2020), faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja (K3) antara lain:

a. Beban kerja

Beban kerja merupakan suatu proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja berupa beban fisik, mental, dan sosial, sehingga upaya penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.

b. Kapasitas kerja

Kapasitas kerja yang banyak tergantung pada pendidikan, keterampilan, kesegaran jasmani, ukuran tubuh, keadaan gizi dan sebagainya.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang melingkupi pegawai sehingga mereka merasa aman, nyaman dan puas dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya. Kondisi lingkungan di tempat kerja meliputi faktor fisik, kimia, biologi, ergonomis, dan psikososial yang mempengaruhi pekerja dalam melakukan pekerjaannya.

d. Indikator Keselamatan Kerja

Indikator keselamatan kerja digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi program keselamatan di tempat kerja dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Menurut Wilson (2019) indikator keselamatan kerja adalah:

a) Lingkungan kerja secara fisik

1. Penempatan barang atau produk yaitu memberikan indikator, batasan, dan kehati-hatian yang memadai.
2. Menyediakan alat sebagai bentuk tindakan pencegahan, seperti alat pemadam kebakaran, pintu darurat, serta kotak P3K, tabung oksigen dan sekoci.

b) Lingkungan sosial psikologis

Jaminan keamanan psikologis ditemukan dalam kebijakan bisnis yang berkaitan dengan jaminan pekerja, seperti:

1. Semua pekerja tanpa kecuali harus diperlakukan sama dalam hal hierarki organisasi dan tenaga kerja. Kegagalan karyawan, terutama kegagalan eksekutif, sering disebabkan oleh masalah seperti ini.
2. Pemeliharaan dan pemeliharaan asuransi bagi pekerja dengan melakukan tindakan berbahaya yang memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja. Jenis kecelakaan dan tingkat penderitaan ditanggung oleh asuransi. Asuransi pasti memberikan ketenangan pikiran kepada orang-orang di tempat kerja, dan memberikan ketenangan yang dapat ditingkatkan sebagai hasilnya.

Selanjutnya pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa indikator penyebab keselamatan kerja adalah:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja

Merupakan tempat yang disediakan untuk menyusun dan

menyimpan barang-barang yang berbahaya yang dapat berpengaruh bagi keselamatan kerja karyawan.

- a. Penyiapan dan penyimpanan bahan berbahaya tanpa memperhatikan keselamatan.
- b. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.

2. Kondisi fisik dan mental

Merupakan penurunan kondisi fisik atau penurunan stamina karyawan yang dapat memicu kurangnya fokus dalam penyelesaian tugas kerja.

- a. Kerusakan organ indra, stamina staf tidak stabil.
- b. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang lemah, kemampuan berpikir dan pemahaman yang lemah, motivasi kerja yang rendah, sikap pegawai yang ceroboh, ketidaktelitian dan kurangnya pengetahuan dalam menggunakan fasilitas kerja khususnya fasilitas kerja yang berbahaya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

3. Pemakaian peralatan kerja

merupakan alat pelindung diri bagi karyawan yang sudah tidak layak pakai dan alat pelindung diri yang baru sebaiknya diganti oleh karyawan agar tidak menimbulkan bahaya kerja pada karyawan. Seperti helm, sepatu boots, masker atau sarung tangan yang sudah lama (usang) yang perlu diganti bagi para tenaga kerja.

- a. Keamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.

b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.

4. Penerangan

Karyawan dapat menjaga kapasitas kerja dan efisiensi kerjanya dengan memasang penerangan yang diperlukan, yaitu lampu listrik yang tidak terlalu terang pada siang hari, sehingga cahaya di tempat kerja tidak terlalu terang.

Sedangkan menurut Rahman (2019), indikator keselamatan kerja dapat dilihat dari lingkungan kerja secara fisik antara lain:

- a. Tempatkan benda atau bahan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan bahaya atau cedera pada orang di tempat kerja atau lingkungan.
- b. Perlindungan pada pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan dengan cara memberikan alat-alat perlindungan yang sesuai dan baik.
- c. Penyediaan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegah, pertolongan dan perlindungan.
- d. Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai atau pekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli terkait dengan indikator keselamatan kerja di atas, maka peneliti menggunakan teori Mangkunegara (2019) dimana indikator penyebab keselamatan kerja adalah:

- a. Keadaan tempat lingkungan kerja.

- b. Pemakaian peralatan kerja.
- c. Kondisi fisik dan mental.
- d. Penerangan.

3. Kesehatan Kerja

a. Pengertian Kesehatan Kerja

Menurut Apriliani & Fitria (2022) kesehatan kerja merupakan mengangkut kesehatan fisik dan mental. Kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja. Sedangkan Tarwaka (2019) mengatakan bahwa kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan atau kedokteran yang mempelajari bagaimana melakukan usaha preventif dan kuratif serta rehabilitatif, terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum dengan tujuan agar pekerjaan memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial. Dessler (2015) berpendapat bahwa program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Bahaya kesehatan adalah faktor lingkungan kerja yang menyebabkan pekerjaan melebihi batas waktu yang ditentukan, lingkungan yang menyebabkan stres emosional atau ketidaknyamanan fisik.

Kesehatan kerja mengacu pada pemantauan orang, peralatan, bahan, dan proses di tempat kerja untuk menjaga kesehatan karyawan. Setiap karyawan berhak atas kesehatan dan perawatan yang baik sejalan dengan harkat dan martabat serta prinsip keagamaan (Sedarmayanti, 2019).

Kesehatan kerja merupakan isu penting yang perlu diperhatikan oleh pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan fasilitas yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

b. Tujuan Kesehatan Kerja

Adanya kesehatan kerja memiliki tujuan yang tentunya selaras dengan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Dessler (2015) tujuan kesehatan kerja ialah untuk sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi kerja yang aman dan sehat kepada setiap pekerja dan untuk melindungi sumber daya manusia.

Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa tujuan kesehatan kerja adalah:

- a) Agar setiap pegawai mendapat jaminan kesehatan kerja.
- b) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- c) Untuk meningkatkan semangat, koordinasi kerja dan partisipasi kerja.
- d) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi kerja.

Pendapat lain menurut Sedarmayanti (2019) menjelaskan tujuan kesehatan kerja sebagai berikut:

- a) Mewujudkan derajat kesehatan bagi seluruh tenaga kerja baik sebagai buruh, nelayan, pegawai negeri, sampai pegawai bebas.

- b) Mencegah dan mengatasi penyakit dan kecelakaan akibat kerja, merawat pekerja dengan meningkatkan gizi dan kesehatan, menjaga dan meningkatkan efisiensi dan produktivitas sumber daya manusia, serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja.
- c) Memberikan perlindungan untuk masyarakat yang berada disekitar perusahaan, agar terhindar dari bahan-bahan berbahaya dalam proses industrialisasi, dan melindungi masyarakat secara keseluruhan dari kemungkinan bahaya yang timbul oleh produk industri.

Sedangkan menurut Tarwaka (2019) tujuan kesehatan kerja yaitu:

- a) Untuk meningkatkan dan memelihara kesehatan fisik, mental dan sosial pekerja yang setinggi-tingginya di semua bidang pekerjaan.
- b) Untuk mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
- c) Untuk melindungi pekerja dari bahaya kesehatan yang timbul akibat pekerjaan dan untuk menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja.
- d) Menyesuaikan pekerja dengan lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisik, fisiologis, dan mental pekerja yang bersangkutan.

c. Faktor Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja harus ditanamkan pada diri seorang individu melalui penyuluhan dan pembinaan. Swasto (2015) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja antara lain:

a) Kondisi lingkungan tempat kerja, kondisi ini meliputi:

1. Kondisi fisik

Berupa penerangan, suhu, udara, ventilasi ruangan tempat kerja, tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi dan tekanan udara.

2. Kondisi fisiologis

Kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin/peralatan, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan, hal-hal yang dapat menimbulkan kelelahan fisik dan bahkan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan.

3. Kondisi Khemis

Kondisi ini dapat diamati pada uap gas, debu, kabut, asap, awan, cairan dan padatan.

b) Mental Psikologis

Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok kerja, hubungan kerja antara bawahan dan atasan dan sebaliknya, suasana kerja dan yang lain-lain.

Pendapat lain menurut Dessler (2015) faktor-faktor dari kesehatan kerja adalah:

1. Lingkungan kerja secara medis

Sarana dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut :

- a. Kebersihan lingkungan kerja.
- b. Suhu udara dan ventilasi ditempat kerja.

- c. Sistem pembuangan sampah dan limbah industri.
2. Sarana kesehatan tenaga kerja

Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya hal ini dapat di lihat dari:

- a. Penyedia air bersih.
 - b. Sarana olah raga dan kesempatan rekreasi.
 - c. Sarana kamar mandi dan WC.
 - d. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja.
3. Sarana pemeliharaan kesehatan kerja
- a. Pemeliharaan makanan yang bergizi.
 - b. Pelayanan kesehatan tenaga kerja.
 - c. Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja.

Sedangkan menurut Sopiah (2018) faktor-faktor penyebab terjadinya gangguan kesehatan kerja adalah:

- a) Faktor fisik
 1. Suara tinggi/bising dapat menyebabkan ketulian.
 2. Suhu tinggi dapat menyebabkan hiperpireksi.
 3. Radiasi dapat menyebabkan katarak.
 4. Tekanan udara tinggi menyebabkan coison disease.
 5. Getaran menyebabkan gangguan metabolisme.
- b) Faktor kimia
 1. Asal bahan mentah, bahan penolong, kelebihan produk atau limbah.
 2. Bentuk zat padat, cair dan gas.

3. Dapat masuk ke dalam tubuh melalui saluran pernafasan, saluran pencernaan, kulit dan selaput lendir.

4. Efek terhadap tubuh menyebabkan iritasi, alergi dan kanker.

c) Faktor biologi

1. *Viral disease* menyebabkan rabies dan hepatitis.

2. *Bacterial disease* menyebabkan dermatophytoses, TBC, tetanus.

3. *Fungal disease* menyebabkan penyakit jamur pada kulit.

4. *Parastic disease* disebabkan oleh parasit, seperti cacing atau kutu.

d) Faktor fisiologi

1. Karena metode kerja yang buruk, lokasi kerja yang buruk, peralatan kerja yang buruk dan lingkungan yang buruk.

2. Efek terhadap tubuh: kelelahan fisik, nyeri otot, dislokasi, kecelakaan.

e) Faktor psikologi

1. Akibat dari organisasi kerja (tipe kepemimpinan hubungan kerja, komunikasi).

2. Manifestasinya adalah berupa stres.

d. Indikator Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi dimana pekerjaan dalam keadaan yang stabil secara fisik dan psikis atau terhindar dari sakit akibat lingkungan kerja yang tidak aman dan sehat. Menurut Dessler (2015), indikator kesehatan kerja terdiri dari:

a) Keadaan dan kondisi karyawan

Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang menduduki aktivitas dalam kerja.

b) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang menduduki aktivitas karyawan dalam bekerja.

c) Perlindungan karyawan

Perlindungan karyawan adalah merupakan fasilitas yang di berikan untuk menunjang kesehatan karyawan.

d) Mental psikologis

Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok/teman sekerja, hubungan kerja antara bawahan dengan atasan dan sebaliknya, suasana kerja dan lain-lain.

Menurut Mondy (2018), indikator yang terdapat pada kesehatan kerja adalah:

1. Lingkungan kerja secara medis

Lingkungan kerja ini ditunjukkan dalam situasi ini dengan pendekatan perusahaan terhadap masalah-masalah yaitu :

- a. Suasana kerja yang bersih.
- b. Kualitas udara dan ventilasi tempat kerja.
- c. Sistem pembuangan sampah.

2. Inisiatif perusahaan untuk mempromosikan kesehatan personel disebut sebagai fasilitas sanitasi tenaga kerja. Dibuktikan ketersediaan toilet dan air bersih.

3. Pelayanan kesehatan karyawan.

Adapun tiga indikator kesehatan kerja menurut Manullang (2016) yaitu:

1. Kebersihan lingkungan kerja

Keberhasilan lingkungan kerja terletak pada kebersihan tempat kerja, kebersihan lingkungan kerja dan kebersihan para pekerja harus dijaga agar kesehatan fisiknya selalu sehat dan tidak mudah terserang berbagai macam hama di tempat kerja. seperti Karena tidak ada sampah yang berserakan di tempat kerja, maka tempat kerja selalu dijaga kebersihannya sehingga pekerja merasa nyaman saat bekerja.

2. Sarana kesehatan tenaga kerja

Sarana kesehatan tenaga kerja adalah upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan tenaga kerjanya, seperti adanya penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi yang bersih sehingga dapat meningkatkan kesehatan para tenaga kerja.

3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja

Pelayanan kesehatan pekerja merupakan perusahaan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada pekerja apabila terjadi kecelakaan di tempat kerja dan dapat segera diatasi. Misalnya dengan menyediakan fasilitas pertolongan pertama yang memadai.

Berdasarkan pendapat para ahli terkait dengan indikator kesehatan kerja di atas, maka peneliti menggunakan teori Dessler (2015) dimana indikator kesehatan kerja adalah:

1. Keadaan dan kondisi karyawan
2. Lingkungan kerja
3. Perlindungan karyawan
4. Mental psikologis.

4. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Sutrisno (2019) mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari pada hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, melainkan mengembangkan dan meningkatkan kemampuan kerjanya dengan selalu mengupayakan perbaikan dan peningkatan. Individu yang mempunyai sikap tersebut terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, serta terbuka namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan partisipasi tenaga kerja per satuan waktu.

Anoraga (2019) menjelaskan produktivitas kerja merupakan fungsi dari kepribadian dan kemampuannya dalam bekerja. Dalam produktivitas terdapat dua aspek penting yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi adalah cara berbagai masukan digabungkan atau cara pekerjaan dilakukan. Ini adalah kemampuan untuk menghasilkan lebih banyak dengan input minimal, artinya bagaimana mencapai tingkat volume tertentu dengan kualitas tinggi, dalam waktu lebih

singkat dan biaya minimal. Sedangkan efektivitas berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil-hasil yang diharapkan ini atau tingkat keluaran itu dapat dicapai atau tidak (Widodo, 2021).

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang berasal dari dalam diri (internal) maupun dari luar diri (eksternal individu) yang melakukan serangkaian kegiatan produksi. Menurut Sukarna (2016), ada 4 faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja

Segala upaya dilakukan untuk mengurangi risiko kecelakaan saat melakukan pekerjaan dan terbebas dari gangguan fisik, mental, emosional atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

2. Upah kerja

Jumlah total yang dibayarkan sebagai pengganti jasa yang diberikan oleh seorang karyawan yang mencakup jangka waktu tertentu atau kondisi tertentu.

3. Disiplin kerja

Kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku.

4. Pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan adalah proses mengubah sikap dan perilaku seseorang dengan tujuan menjadikannya dewasa melalui pengajaran dan pelatihan, proses dan metode kegiatan pendidikan.

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang dipelajari dan dikuasai seseorang sebagai hasil melakukan pekerjaan selama jangka waktu tertentu.

Pendapat lain menurut Sutrisno (2019) ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu:

1. Pelatihan

Pelatihan bertujuan untuk membekali pekerja dengan keterampilan dan sarana yang sesuai untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan dan keterampilan teknik dalam tujuan terbatas.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Kesehatan fisik dan mental karyawan merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh organisasi, karena kesehatan fisik dan mental karyawan sangat erat kaitannya dengan produktivitas karyawan. Mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada dan seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi aktivitas sehari-hari, bagaimana atasan memandang bawahannya dan sejauh mana bawahan dilibatkan dalam menentukan tujuan.

Siagian (2020) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, diantaranya yaitu:

a. Pendidikan dan latihan

Pendidikan dapat membentuk dan menambah pengetahuan karyawan, untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat, sedangkan latihan membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja.

b. Nutrisi dan kesehatan

Seseorang yang sehat atau dalam kondisi fisik yang baik akan mampu berkonsentrasi dengan baik dalam pekerjaannya. Apabila makanan yang dimakan pekerja tidak memenuhi kebutuhan gizinya maka ia akan cepat lelah dalam bekerja sehingga produktivitasnya menurun atau rendah.

c. Motivasi atau kemauan

Motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang melakukan sesuatu. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu dengan pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

d. Kesempatan kerja

Kesempatan kerja dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Keterampilan dan produktivitas seseorang berkembang dalam pekerjaan. Rendahnya produktivitas seseorang disebabkan oleh kesalahan penempatan, dalam artian seseorang tidak ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilannya.

e. Kemampuan manajerial pimpinan

Prinsip manajemen adalah peningkatan efisiensi. Sumber-sumber digunakan secara maksimal, termasuk tenaga kerja sendiri. Penggunaan sumber-sumber tersebut dikendalikan secara efisien dan efektif.

f. Kebijakan pemerintah

Upaya untuk meningkatkan produktivitas sensitif terhadap kebijakan pemerintah mengenai produksi, investasi, perizinan usaha, teknologi, mata uang, pajak, distribusi dan masalah lainnya.

c. **Indikator Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan produktivitas kerja diharapkan pekerjaan dapat terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga pada akhirnya perlu tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2019) dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Untuk mengukur produktivitas kerja, indikator yang diperlukan sebagai berikut:

1. Kemampuan.

Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan individu terletak dalam keterampilan dan keprofesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan dorongan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang diperoleh. Hasil merupakan keutuhan yang dirasakan baik dalam mengerjakan dan menikmati hasil kerja tersebut.

3. Semangat kerja

Status seseorang dapat meningkatkan hasil untuk bekerja lebih cepat dan lebih baik dalam organisasi. Ini adalah upaya untuk mendapatkan lebih dari kemarin. Indikator ini dinyatakan dalam semangat kerja dan hasil yang dicapai hari ini dibandingkan kemarin.

4. Pengembangan diri

Dapat dilaksanakan dengan melihat peluang yang akan dihadapi. Sebab, semakin besar tantangan maka pengembangan diri harus dilakukan.

5. Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu agar lebih baik lagi. Mutu adalah hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

6. Efisiensi

Merupakan rasio hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Input dan output merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh signifikan bagi karyawan.

Pendapat selanjutnya menurut Simamora (2019), terdapat 3 indikator produktivitas kerja yang dapat digunakan sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja

Hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh perusahaan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

2. Kualitas kerja

Suatu hasil dapat diukur dari efisiensi dan efektivitas kerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya untuk berhasil mencapai tujuan atau sasaran perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Kegiatan diselesaikan terlebih dahulu dalam jangka waktu yang ditentukan dan seseorang dapat memanfaatkan waktu sebaik-baiknya untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu kegiatan yang dilakukan dari awal hingga menjadi suatu hasil. Ketepatan waktu mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Ketika karyawan berusaha memaksimalkan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas, karyawan masih dapat melakukan aktivitas lainnya. Semakin cepat kinerja karyawan maka semakin tinggi pula produktivitasnya.

Pendapat lain menurut Ganyag (2018), menyebutkan hal-hal yang menjadi indikator dari rendahnya produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Produk yang dihasilkan harus memenuhi standar mutu yang telah ditentukan. Kualitas dapat dicapai jika suatu perusahaan dapat memaksimalkan tujuannya. Semakin baik kualitas yang dihasilkan, maka semakin baik pula reputasi yang didapat oleh perusahaan yang menerapkannya.

2. Kuantitas

Tidak hanya kualitasnya yang bagus, kuantitas produk yang dihasilkan juga harus memenuhi target. Jika produk yang dihasilkan dan dijual hanya sedikit, maka harga pokok produksi akan menjadi tinggi, dan harga jual akan tinggi pula sehingga tidak mampu bersaing.

3. Kontinuitas

Baik kualitas maupun kuantitas produk yang dihasilkan harus terjaga dalam jangka waktu yang lama dan stabil atau perkembangan yang berlangsung secara bertahap dan terus menerus dari seseorang dalam kandungan hingga mencapai kematangan.

4. Kehematan

Kriteria yang tidak bisa diabaikan adalah produk yang dihasilkan harus menghemat waktu, bahan baku, dan sumber daya lainnya agar biaya produksi tetap rendah.

Berdasarkan pendapat para ahli terkait dengan indikator produktivitas kerja karyawan di atas, maka peneliti menggunakan teori Sutrisno (2019) dimana indikator untuk mengukur produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

B. Temuan Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil
Pertiwi <i>et al.</i> , (2022)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sagatrade Murni Samarinda	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Paila <i>et al.</i> , (2023)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Manado Korin Paradise Dimasa Pandemi Covid 19	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
Wulanita (2021)	Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan Tirta Mangkaluku.

Lumenta <i>et al.</i> , (2021)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
Patradhiani <i>et al.</i> , (2022)	Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Metode Partial Least Square	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
Imania <i>et al.</i> , (2020)	Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pratama Abadi Industri Sukabumi	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
Tauwi & Pagala (2022)	Implementasi program keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap produktivitas karyawan pada pt. Tani prima makmur unit pabrik pengolahan kelapa sawit (pks) kabupaten konawe	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Tani Prima Makmur Unit pabrik Pengolahan Kelapa Sawit (PKS).
Rantung <i>et al.</i> , (2021)	Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wibowo <i>et al.</i> , (2022)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Air mancur	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
Maulana (2021)	Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Line Produksi Di Pt. Asia Pacific Fibers Tbk.	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sedangkan keselamatan dan kesehatan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

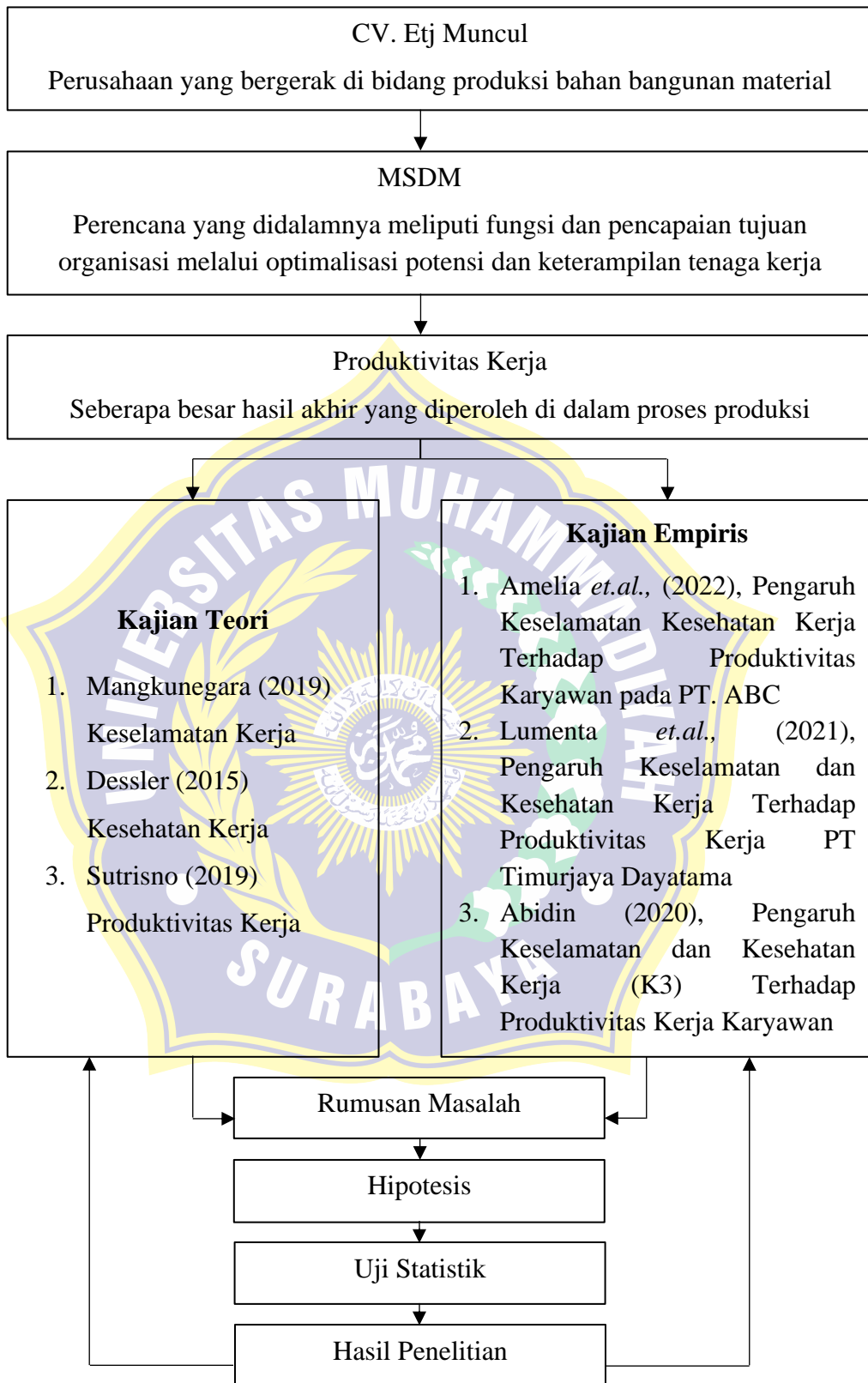
(Sumber: Peneliti)

C. Kerangka Konseptual dan Model Analisis

a. Kerangka Konseptual

Dalam sebuah penelitian tentu seorang peneliti akan menggunakan sebuah konsep untuk kemudian menggambarkan bentuk sesuatu atau fenomena yang akan di teliti.

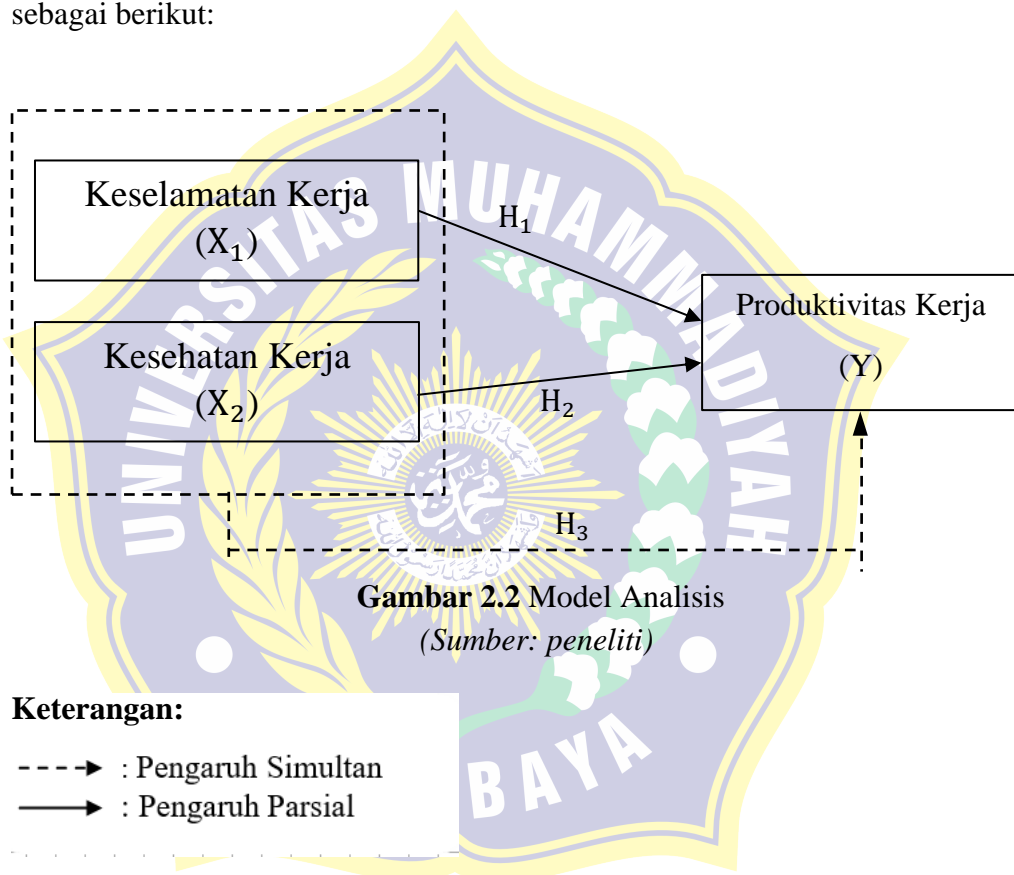
Menurut Sugiyono (2021) kerangka konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana suatu teori dikaitkan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai permasalahan penting. Sehingga kerangka konsep atau kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
(Sumber: peneliti)

b. Model Analisis

Menurut Sugiyono (2021) model analisis adalah gambaran keterkaitan secara spesifik antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pada umumnya ditunjukkan dengan tanda arah panah, garis, atau garis putus-putus dari kotak satu ke kotak lainnya. Model analisis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2021) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada penelitian, rumusan masalah penelitian digambarkan ke bentuk kalimat pertanyaan. Disebut sementara karena jawaban yang diperoleh hanya dilandaskan pada teori yang relevan, belum berlandaskan pada fakta empiris yang didapatkan melewati data yang dikumpulkan. Oleh karena itu

hipotesis merupakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum merupakan jawaban empiris.

Dari penjelasan tersebut penulis merumuskan hipotesis untuk penelitian dibawah ini:

1. H1 : Keselamatan kerja secara parsial berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Etj Muncul di Gresik.
2. H2 : Kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Etj Muncul di Gresik.
3. H3 : Keselamatan dan Kesehatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Etj Muncul di Gresik.

