

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu keselamatan kesehatan kerja dan intensif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis akan teliti.

2.1.1. Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen. Prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik bilamana keterbatasan sumber daya manusia

dalam hal pengetahuan, teknologi, keahlian maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya kepada orang lain sehingga membentuk kerjasama secara sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen adalah merupakan kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan adalah melalui kerjasama antar sesama.

2.1.3.1. Pengertian Manajemen

Manajemen memiliki arti yang sangat luas, seni ataupun ilmu. Dikatakan seni karena manajemen merupakan manajemen merupakan suatu alat atau cara untuk seseorang manajer dalam mencapai tujuan. Dikatakan ilmu karena dalam manajemen terdapat beberapa tahapan dalam pencapaian tujuan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atau pengawasan. Dikatakan ilmu karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji kebenarannya. Ada banyak beberapa para ahli yang memberikan definisi tentang manajemen, beberapa diantaranya:

Menurut George R. Terry & Leslie W. Rue dalam Ali Sadikin (2020:2) mengemukakan bahwa :

“Manajemen adalah suatu proses pengaturan, dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.”

Menurut Ricky Griffin (2021:3) menyatakan bahwa:

“Management can be defined as a set of activities (including planning and decision making, organizing, leading, and controlling) directed at an organization’s resources (human, financial, physical, and information) with the aim of achieving organizational goals in an efficient and effective manner“, yang diterjemahkan “Manajemen dapat didefinisikan sebagai seperangkat kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi) dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif”.

Sedangkan Robbins and Marry Coulter., (2018:37) mengemukakan bahwa:

“Management involves coordinating and overseeing the work activities of others so their activities are completed efficiently and effectively”, yang diterjemahkan “Manajemen berkaitan dengan pengkoordinasian dan pengawasan aktivitas kerja orang lain agar aktivitas mereka dapat terselesaikan secara efisien dan efektif.”

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses fungsi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan atau pemimpinan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya

2.1.3.2. Fungsi Manajemen

Menurut Dessler (2020) terdapat lima fungsi dalam manajemen yang mana fungsi ini juga merepresentasikan proses manajemen yaitu :

1. Planning

Planning merupakan fungsi yang melibatkan penentuan tujuan, membangun strategi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, dan mengembangkan rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan setiap aktivitas.

2. Organizing

Pengorganisasian orang-orang dan mengkoordinasikan aktivitas dengan sumber daya organisasi yang lain diperlukan dalam rencana pelaksanaan tujuan organisasi. Organisasi bukan hanya mengenai mendelegasikan tugas secara efisien dan memastikan karyawan memiliki apa yang

dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas mereka. Pengorganisasian kembali seringkali diperlukan dalam menghadapi tantangan baru yang dihadapi organisasi.

3. *Staffing*

Merupakan proses menentukan tipe orang yang harus dipekerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan, menetapkan standar kinerja, kompensasi, mengevaluasi kinerja, konseling, melatih dan mengembangkan karyawan.

4. *Leading*

Leading merupakan proses yang digunakan untuk mendorong, memotivasi, dan memimpin tugas sehari-hari anggota tim secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Proyeksi arah tujuan dan kepemimpinan yang kuat diperlukan dalam proses *leading* untuk menetapkan tujuan, proses ataupun kebijakan internal yang baru.

5. *Controlling*

Pemantauan atau *controlling* secara konsisten mengenai kinerja karyawan, kualitas kerja, efisiensi diperlukan untuk memastikan semua fungsi *planning*, *organizing*, dan *leading* berjalan dengan baik dan bergerak sesuai tujuan organisasi.

2.1.3.3. Unsur-Unsur Manajemen

Menurut George R. Terry (2019:12) dialih bahasakan oleh Hasibuan (20120:12) sebagai berikut:

1. Manusia (*Man*)

Manusia merupakan penggerak utama untuk menjelaskan fungsi-fungsi manajemen dan melaksanakan semua aktifitas-aktifitas untuk mencapai tujuan suatu organisai. Potensi yang dimiliki oleh setiap manusia berbeda satu sama lain, untuk itu dibutuhkan pengelolaan agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan ddpapat mencapai tujuan organisai dengan efektif dan efisien.

2. Uang (*Money*)

Uang merupakan faktor yang penting dalam setiap proses pencapaian suatu tujuan. Setiap kegiatan maupun aktifitas-aktifitas yang dilakukan yang tidak akan terlaksana tanpa adanya penyediaan uang atau biaya yang cukup. Uang juga merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai suatu perusahaan atau organisasi. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu, uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional.

3. Mesin (*Machines*)

Mesin digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efesien kerja. Digunakannya mesin-mesin dalam suatu pekerjaan adalah untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan tugas-tugasnya baik yang bersifat rutin maupun yang bersifat

insidental, baik untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis maupun bersifat non teknis.

4. Metode (Methods)

Suatu tata cara kerja yang baik akan yang akan memperlancar atau alur pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbanganpertimbangan kepada sasaran.

1. Bahan-bahan (*Materials*)

Bahan-bahan yang akan diolah menjadi produk yang siap dijual. Material merupakan bahan yang menunjang terciptanya skill pada manusia dalam melakukan pekerjaan.

2. Pasar (*Market*)

Sistem keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditunjukkan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan barang dan jasa, ide kepada pasar sasaran agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan pesaing..

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan bisnis perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintahan. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien. Tujuan pokok sumber

daya manusia adalah mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal di dalam suatu organisasi atau perusahaan

2.1.3.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang sedang dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerjasama dengan begitu tujuan dan sasaran suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Berikut adalah definisi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli.

Menurut Garry Armstrong And Kotler Phillip (2019:5) menyatakan bahwa:

“Human resource management can be defined as a strategic, integrated and coherent approach to the employment, development and well-being of the people working in organizations”, yang artinya “Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai sebuah pendekatan strategis, terpadu dan koheren untuk pekerjaan, pengembangan dan kesejahteraan dari orang-

Menurut Robbins (2020:2) menyatakan bahwa:

“Human resource management is a subset of the study of management that focuses on how to attract, hire, train, motivate, and maintain employees”, yang artinya “Manajemen sumber daya manusia bagian dari ilmu manajemen yang berfokus pada bagaimana untuk menarik, mempekerjakan, melatih, memotivasi, dan mengelola karyawan”.

Menurut Mathis, Jackson (2018:5) menyatakan bahwa:

“Human resource (HR) management is designing management systems to ensure that human talent is used effectively and efficiently to accomplish organizational goals”. yang artinya “Manajemen sumber daya manusia merupakan rancangan sistem manajemen yang memastikan talenta individu dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”.

Sedangkan, menurut Dessler (2020:3) menyatakan bahwa:

“Human resource management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor

relations, health and safety, and fairness concerns”, yang artinya “Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberi kompensasi karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan kerja mereka”.

Berdasarkan definisi beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk mengarahkan atau mengelola sumber daya manusia dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan guna untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan dari awal oleh perusahaan. Hal tersebut ditujukan untuk peningkatan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien.

2.1.3.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia. Menurut Rivai Veithzal dan Ella Jauvani Sagala (2019:13) meliputi sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*human resources planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dan bagan organisasian.

c. Pengarahan (*directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif & efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan baik dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (*controlling*)

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan, yang terdiri dari :

- 1) Perencanaan sumber daya manusia
- 2) Analisis jabatan
- 3) Penarikan pegawai
- 4) Penempatan kerja
- 5) Orientasi kerja (*Job orientation*)

b. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang, yang terdiri dari:

- 1) Pendidikan dan pelatihan (*Training and development*)
- 2) Pengembangan karier
- 3) Penilaian prestasi kerja

c. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan, yang terdiri dari:

- 1) Kompensasi langsung yang terdiri dari gaji/upah, insentif
- 2) Kompensasi tidak langsung yang terdiri dari keuntungan (*benefit*), pelayanan/kesejahteraan (*service*)

d. Pengintegrasian (*integration*)

Integrasi adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan, yang mencakup:

- 1) Kebutuhan karyawan
- 2) Motivasi kerja
- 3) Kepuasan kerja
- 4) Disiplin kerja
- 5) Partisipasi kerja

e. Pemeliharaan (*maintanance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun, pemeliharaan yang mencakup:

- 1) Komunikasi kerja
- 2) Kesejahteraan dan keselamatan kerja
- 3) Pengendalian konflik kerja
- 4) Konseling kerja

f. Kedisiplinan (*dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan

2.1.3.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan Malayu S.P. (2019:250) adalah sebagai berikut:

1. Untuk menentukan kualitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini ataupun masa depan.
3. Untuk mempermudah koordinasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
4. Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan.

Sedangkan menurut Sri Larasati (2018:11) terdapat 4 (Empat) tujuan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1) Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2) Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen 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 mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi

2.1.3. Keselamatan Kesehatan Kerja

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan dan dijalankan oleh manajemen. Penerapan K3 seutuhnya menjadi tanggung jawab dari perusahaan yang memperkerjakan atau yang mempertemukan para pekerja dengan bahaya-bahaya kerja. Kesehatan Keselamatan Kerja bertujuan melindungi karyawan dari berbagai macam bahaya kerja. Apabila terjadi kecelakaan kerja maka karyawan akan mendapatkan jaminan,

manfaat K3 selain dirasakan oleh karyawan tetapi oleh perusahaan jika menerapkan K3 dalam proses kerja, stakeholder akan meyakini bahwa prosedur kerja yang bagus akan menjamin kualitas hasil kerjanya. Tidak hanya itu, tingkat produktivitas karyawan juga akan meningkat seiring dengan jaminan keamanan yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.3.1. Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus diberikan perlindungan dalam bekerja yaitu salah satunya adalah perlindungan keselamatan kesehatan. Perlindungan ini dimaksudkan agar setiap karyawan secara umum melakukan tugasnya sehari-hari untuk meningkatkan produktivitas dan kinerjanya karena karyawan telah memiliki rasa aman dan nyaman, sehingga para karyawan memiliki rasa percaya diri yang tinggi. Penerapan K3 seutuhnya menjadi tanggung jawab dari perusahaan yang memperkerjakan para pekerja. Berikut adalah pengertian keselamatan kesehatan kerja menurut para ahli.

Menurut Ramli (2019:14)

“Bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mengandung nilai perlindungan tenaga kerja dari kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Tenaga kerja merupakan aset organisasi yang sangat berharga dan merupakan unsur penting dalam proses produksi di samping unsur lainnya seperti material, mesin, dan lingkungan kerja, karena itu tenaga kerja harus dijaga, dibina dan dikembangkan untuk meningkatkan produktivitasnya”.

Sedangkan Menurut Leon C. Megginson dalam Hamali (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 ditempat kerja.”

Sedangkan Menurut Simanjuntak (2019:163)

“bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja yang dapat mengakibatkan kematian, cacat, atau sakit dan gangguan psikologis yang dapat diderita oleh pekerja bersangkutan.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu cara untuk melindungi para karyawan dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja. Terkadang pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak diperhatikan dalam kinerja karyawan sehingga akan mengganggu produktivitas kerja karyawan, jika keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diterapkan dan dilaksanakan maka akan tumbuh hasil kinerja yang memuaskan karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan mengenai keselamatan dan kesehatannya. Selain itu karyawan akan memiliki rasa percaya diri dalam pekerja atas perlindungan yang diberikan. Kesehatan para karyawan bisa terganggu karena penyakit akibat kerja, maupun karena keselamatan kerja yang tidak diperhatikan. Oleh karena itu, pelaksanaan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) perlu dilaksanakan secara efektif oleh suatu perusahaan, karena hal itu dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja. Disamping itu, dapat meningkatkan produktivitas perusahaan serta produktivitas karyawan yang merasa puas atas perhatian perusahaan terhadap karyawannya.

2.1.3.2. Tujuan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Tujuan keselamatan kesehatan kerja menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2021:162) adalah sebagai berikut:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.

- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi diperlihara 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.

2.1.3.3. Fungsi-fungsi Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Fungsi-fungsi dari keselamatan dan kesehatan kerja menurut Sucipto (2018:2) adalah sebagai berikut:

1. . Fungsi dari Keselamatan kerja
 - a. Antisipasi, identifikasi dan evaluasi kondisi dan praktek berbahaya
 - b. Buat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur dan program.
 - c. Terapkan, dokumentasikan dan informasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.
 - d. Ukur, periksa kembali keefektifitas pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya
2. Fungsi dari Kesehatan Kerja
 - a. Identifikasi dan melakukan penilaian terhadap resiko dari bahaya kesehatan di tempat kerja.

- b. Memberikan saran terhadap perencanaan dan pengorganisasian dan praktek kerja termasuk desain tempat kerja.
- c. Memberikan saran, informasi, pelatihan dan edukasi tentang kesehatan kerja dan APD
- d. Melaksanakan survei terhadap kesehatan kerja.
- e. Terlibat proses rehabilitasi.
- f. Mengelola P3K dan tindakan darurat.

2.1.3.4. Dimensi dan Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Dimensi dan indikator menurut Anoraga (2019:22) mengemukakan aspek-aspek keselamatan dan kesehatan kerja meliputi:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang atau karyawan dalam beraktifitas bekerja. Lingkungan kerja dalam hal ini menyangkut kondisi kerja, seperti, suhu, penerangan, situasi atau kebisingan dan pelanggaran ketentuan

2. Alat Kerja dan Bahan

Alat kerja dan bahan merupakan suatu hal yang pokok dibutuhkan oleh perusahaan untuk memproduksi barang. Dalam memproduksi barang, alat-alat kerja sangatlah vital yang digunakan oleh para pekerja dalam melakukan kegiatan proses produksi dan disamping itu adalah bahan-bahan utama yang akan dijadikan barang. Kondisi mesin dan peralatan kerja dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kemungkinan timbulnya kasus kecelakaan kerja. Peralatan yang tidak ergonomis dapat cepat menimbulkan kelelahan bagi karyawan.

3. Manusia

Setiap bagian-bagian produksi memiliki cara-cara melakukan pekerjaan yang berbeda-beda yang dimiliki oleh karyawan. Cara-cara yang biasanya dilakukan oleh karyawan dalam melakukan semua aktifitas pekerjaan, dalam melaksanakannya manusia sering melakukan kesalahan-kesalahan yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja, meliputi:

- a. Sikap yang tidak wajar, seperti sembrono, tidak mengindahkan instruksi, lalai, melamun, tidak memakai alat pelindung diri, tidak kooperatif serta tidak sabar.
- b. Kondisi fisik yang kurang sehat cenderung mengakibatkan menurunnya suatu kinerja, mudah mengeluh, cepat mengalami kelelahan dan kurang konsentrasi. Kurang sehat secara fisik maupun psikis, seperti sakit, emosi yang tidak stabil, kepribadian yang rapuh, cara berpikir serta motivasi yang rendah memberikan peluang lebih besar pada terjadinya kecelakaan kerja.
- c. . Kurangnya kecapakan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dapat dikarenakan belum cukup latihan, salah mengerti instruksi, tidak mendapat pelajaran terlebih dahulu mengenai suatu pekerjaan, serta merasa asing dalam pekerjaan.

Sedangkan menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2019:162), indikator atau usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan kesehatan kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan

- b. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
- c. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
- d. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- e. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja
- f. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan dan dijalankan oleh manajemen. Penerapan K3 seutuhnya menjadi tanggung jawab dari perusahaan yang memperkerjakan atau yang mempertemukan para pekerja dengan bahaya-bahaya kerja. Aspek terpenting pada keselamatan kesehatan kerja adalah dilihat dari lingkungan kerja, alat kerja bahan, dan manusia itu sendiri.

2.1.4. Insentif

Insentif sebagai suatu sarana motivasi untuk mendorong karyawannya supaya bekerja dengan kemampuan maksimal, yaitu dengan memberikan pendapatan ekstra diluar gaji. Dimana maksud dari pemberian insentif ini ialah agar kebutuhan karyawan beserta keluarganya dapat terpenuhi.

2.1.4.1. Pengertian Insentif

Insentif merupakan sejumlah balas jasa yang diberikan kepada karyawan dengan maksud sebagai rangsangan agar karyawan dapat mencapai suatu tingkat

kinerja tertentu disamping sebagai pembangun dan pemelihara harapan-harapan para karyawan. Berikut pengertian insentif menurut para ahli.

Menurut Andrew E.Sikula dikutip Dra. Justine T. Sirait (2019:200)

“ insentif ialah sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi”

Sedangkan Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:117)

”bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang di berikan kepada karyawan tertentu yang prestasi kerjanya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.”

Sedangkan Menurut G.R. Terry yang diterjemahkan oleh Marjuni Sukmawati (2018:130) menyatakan bahwa insentif secara harfiah berarti sesuatu yang merangsang atau mempunyai kecenderungan merangsang minat untuk bekerja

Dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai motif mendorong dan merangsang pada kecenderungan minat dalam melakukan pekerjaan.

2.1.4.2.Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif menurut Anggiani Sarfilianty (2018:198) secara lebih spesifik dapat dibedakan dua golongan yaitu :

1. Bagi Bisnis

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam bisnis khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia dengan jalan mendorong/merangsang agar mereka :

- a. Bekerja lebih bersemangat dan cepat.

- b. Bekerja lebih disiplin
 - c. Bekerja lebih kreatif.
2. Bagi Pekerja / Sumber Daya Manusia
- Dengan adanya pemberian insentif akan mendapat keuntungan
- a. Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif
 - b. Standar prestasi diatas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang
 - c. Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.

2.1.4.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Insentif

Faktor-faktor yang harus diperhitungkan dalam sistem pemberian insentif yaitu dengan menetapkan tingkat insentif, agar dirasakan sebagai faktor yang meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut akan menentukan juga tingkat insentif yang kompetitif.

Menurut Sondang P Siagian. (2019:265) faktor-faktor yang mempengaruhi sistem pemberin insentif, adalah sebagai berikut:

1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku
2. Tuntutan serikat kerja
3. Produktifitas
4. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji
5. Peraturan perundang-undangan

Berdasarkan dari ke lima faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku

Dari berbagai survey, sistem pemberian upah termasuk insentif yang diterapkan oleh berbagai organisasi dalam suatu wilayah tertentu, diketahui adalah tingkat upah dan gaji yang pada umumnya berlaku. Akan tetapi hal ini tidak bisa diterapkan begitu saja oleh organisasi tertentu, hal ini dikaitkan dengan faktor yang harus di pertimbangkan diantaranya ialah langka tidaknya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus dan sangat dibutuhkan oleh organisasi yang bersangkutan.

2. Tuntutan serikat kerja

Serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan. Tingkat upah dan gaji termasuk insentif yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku. Tuntutan serikat pekerja ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya dalam usaha untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan para anggotanya, atau karena situasi yang memungkinkan perubahan dalam struktur upah dan gaji.

3. Produktifitas

Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Hal ini menggambarkan bahwa kaitan yang sangat erat antara tingkat upah ataupun pemberian insentif dengan tingkat produktivitas kerja.

4. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji

Kebijakan suatu Organisasi mengenai upah dan gaji karyawan tercermin dari jumlah pendapatan yang mereka peroleh. Bukan hanya gaji pokok yang mereka peroleh, akan tetapi dari kebijakan tersebut mencakup tunjangan,

15 bonus, dan insentif. Bahkan kebijaksanaan tentang kenaikan gaji berkala perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen.

5. Peraturan Perundang-undangan

Pemerintah berkepentingan dalam bidang Ketenagakerjaan, seperti tingkat upah minimum, upah lembur, jumlah jam kerja dan lain sebagainya di atur dalam perundang-undangan.

2.1.4.4. Dimensi dan Indikator Insentif

Dimensi dan indikator menurut Sarwoto (2020:156), secara garis besar keseluruhan insentif dapat dibagi menjadi 2 golongan :

1. Insetif Material

A. Insetif dalam bentuk uang

- a. Bonus, yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan dimasa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan kedalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagi antara pihak yang menerima bonus.
- b. Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan
- c. *Profit Share*, merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayaranannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup

pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setiap peserta

d. Kompensasi yang ditangguhkan, yaitu program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, antara lain berupa :

- 1) Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.
- 2) Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu

B. Insentif dalam bentuk jaminan social

Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain :

- a. Pembuatan rumah dinas
- b. Pengobatan secara Cuma-Cuma
- c. Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis
- d. Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barangbarang yang dibelinya di koperasi anggota
- e. Cuti sakit yang tetap mendapatkan pembayaran gaji
- f. Pemberian piagam penghargaan
- g. Biaya pindah

- h. Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan
- i. Dan lain-lain

2. Insentif / Non Material

Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

- 1) Pemberian gelar secara resmi.
- 2) Pemberian tanda jasa atau medali
- 3) Pemberian piagam penghargaan
- 4) Pemberian pujian baik secara lisan maupun tulisan secara resmi ataupun pribadi.
- 5) Ucapan terimakasih secara formal dan informal.
- 6) Pemberian hak untuk menggunakan suatu atribut jabatan misalnya bendera pada mobil dan sebagainya.
- 7) Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja.

Insentif sebagai suatu sarana motivasi untuk mendorong karyawannya supaya bekerja dengan kemampuan maksimal. Pemberian insentif dibagi menjadi 2 (dua) macam yaitu insentif material dan insentif non-material.

2.1.5. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apalagi di era industri 4.0 seperti sekarang ini, semua perusahaan berlomba – lomba untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan

terus meningkatkan produktivitas sehingga perusahaan mampu bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat.

Produktivitas kerja karyawan adalah hasil keluaran (output) yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau gaji, kecanggihan teknologi yang digunakan, kesempatan berprestasi.

2.1.5.1. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas mengandung pengertian yang berbeda – beda dikalangan para ahli. Untuk memperdalam pengertian mengenai produktivitas, dibawah ini peneliti mengutip beberapa pengertian produktivitas dari berbagai persepsi para ahli.

Menurut Ahmad Tohardi dalam Eddy Sutrisno (2019:100),

“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 daripada hari ini”

Sedangkan menurut Hasibuan Malayau S P dalam Busro (2018:340),

“ produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktubahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

Menurut Kussrianto dalam Eddy Sutrisno (2020:102),

mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien”

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344),

“produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana”

Menurut Bambang Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250),

“secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu”

Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan

2.1.5.2. Faktor – Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengutip beberapa teori mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan

mengutip beberapa teori mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

Banyaknya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Ravianto J (2013:20) merinci faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

1. Motivasi, merupakan motor pendorong seseorang kearah pencapaian tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.
2. Disiplin, merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku.
3. Keterampilan, faktor keterampilan baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas kerja
4. Pendidikan, tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan melalui jalur pendidikan formal maupun informal.
5. Pengawasan, mengingat eratnya hubungan pengawasan dengan produktivitas kerja, yang mempunyai peran sentral dalam peningkatan produktivitas kerja
6. Lingkungan, kondisi lingkungan yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik
7. Perencanaan sumber daya manusia, merupakan salah satu faktor dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, perencanaan yang baik akan meningkatkan produktivitas

2.1.5.3. Pengukuran Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja selalu disoroti dari dua segi yaitu segi pengorbanan (input) dan segi hasil (output). Perbedaan antara dua segi tersebut akan menjadi ukuran dari produktivitas seseorang. Produktivitas kerja dipandang dari dua sisi sekaligus, yaitu sisi input dan sisi output. Produktivitas tidak sama dengan produksi, tetapi produksi, performansi kualitas, dan hasil-hasil merupakan komponen dari usaha produktivitas kerja.

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah 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 dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Sinungan, 2013: 262 dalam jurnal GD. Wayan Darmadi).

Mengukur produktivitas kerja menurut dimensi organisasi menurut Alan Thomas (dalam Kusnendi, 2019: 8-5) yang secara matematis hubungannya diformulasikan sebagai berikut

$$O_i = g(I^1, I^2, \dots, I^n)$$

Dimana O_i adalah output, sedangkan I adalah sejumlah input yang dipergunakan dalam mencapai output tertentu. Dengan kata lain formula diatas dapat diperjelas kepada formula yang lebih dipahami, yakni sebagai berikut:

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

Dimana

P = Produktivitas

O = Output

I = Input

Dalam Sinungan Muchdarsyah (2018: 23) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

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 itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlu mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

$$\text{Total Produktivitas} = \frac{\text{Hasil Total}}{\text{Masukan Total}}$$

$$\text{Produktivitas Parsial} = \frac{\text{Hasil Parsial}}{\text{Masukan Parsial}}$$

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan 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

2.1.5.4. Manfaat Mengukur Produktivitas Kerja

Pada tingkat perusahaan / organisasi pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produk, antara lain dengan:

1. Dengan pemberitahuan awal instalasi dan pelaksanaan suatu sistem pengukuran, akan meningkatkan kesadaran dan manfaat pegawai pada tingkat dan rangkaian produktivitas.
2. Diskusi tentang gambaran yang berasal dari metode relatif kasar/ dari data yang kurang memenuhi syarat, memberi dasar bagi penganalisaan proses yang konstruktif atas produktif

Manfaat lain yang diperoleh dari pengukuran produktivitas terlihat pada penempatan perusahaan / organisasi yang tetap seperti dalam menentukan target

atau sasaran tujuan yang nyata dan pertukaran informasi antar pegawai dan manajemen secara periodik terhadap masalah yang saling berkaitan

2.1.5.5. Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan.

Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator.

Menurut Yusuf Burhanuddin (2019) produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non – formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif
2. Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3. Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemauan.
4. Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap – sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

Produktivitas kerja memiliki peran yang sangat penting, karena produktivitas kerja merupakan bentuk hasil akhir dari suatu proses yang dijalankan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

2.1.6 Penelitian Terdahulu.

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian serta dapat mempermudah untuk lebih fokus pada bidang kajian yang sedang diteliti. Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan mempermudah dalam membantu suatu penelitian yang sedang dilakukan. Selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai acuan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis sehingga penelitian yang akan dilakukan dapat dikatakan teruji karena telah ada yang membahas terlebih dahulu mengenai penelitian yang akan dilakukan.

Kajian yang digunakan yaitu mengenai keselamatan kesehatan kerja (K3) dan insentif yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sesuai dengan latar belakang yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian terdahulu diambil dari beberapa jurnal yang berasal dari internet. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang diambil dari beberapa jurnal untuk mendukung penelitian yang saat ini sedang dilakukan

Tabel 2. 1
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Luxtina, Ayu Fitri (2019) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi PT Muara Kayu Sengon Margasana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.	Meneliti variabel independen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif dan variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawann.	Tidak meneliti di PT Muara Kayu Sengon Margasana
2	Aji Pangestu (2020) Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus PT Wika Reality Proyek Pembangunan Tamansari Hive Office Park	Hasil penelitian menunjukan adanya hubungan yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Produktivitas Kerja Karyawan.	Meneliti variabel independen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan	Tidak meneliti variabel Disiplin Kerja Penelitian dilaksanakan pada PT..Wika Reality
3.	Riki Kuswandi (2021) Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	Hasil penelitian menunjukan adanya hubungan yang signifikan antara Keselamatan	Meneliti variabel independen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3),Insentif dan	Tidak meneliti variabel Longkungan Kerja.

	(K3), Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Delamibrands Kharisma Busana Cabang Palembang	dan Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif Pada Produktivitas Kerja Karyawan.	variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan.	Penelitian dilaksanakan pada PT. Delamibrandas Kharisma Busana Cabang Palembang
4.	Ellin Lifitriah Ilmi (2018) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Lestari Sukses Cemerlang Medan	Hasil penelitian menunjukan adanya hubungan yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Produktivitas Kerja	Meneliti variabel independen Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3) dan variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan.	Tidak meneliti variabel Kompensasi dilaksanakan pada PT. Lestari Sukses Cemerlang Medan
5.	Imam Adi Satya Wibowo(2019) Program Keselamatan ,Kesehatan Kerja (K3) Dan Insentif Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sandabi	Hasil penelitian menunjukan adanya hubungan yang signifikan antara Keselamatan ,Kesehatan Kerja (K3) ,Insentif Pada Produktivitas Kerja Karyawan.	Meneliti variabel independen Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3), Insentif Kerja dan variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan	Penelitian dilaksanakan pada PT. Sandabi .
6.	Rasyid Rachamn(2018) Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerjs Karyawan pada PT Boswa	Hasil penelitian menunjukan adanya hubungan yang signifikan antara Insetif Pada Produktivitas Kerja Karyawan.	Meneliti variabel independen Insentif dan variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan.	Penelitian dilaksanakan pada PT. Boswa
7.	Arifuddin (2022)	Hasil penelitian menunjukan	Meneliti variabel independen Insentif	Penelitian dilaksanakan

	Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Saga Contractor	adanya hubungan yang signifikan antara Insentif Pada Produktivitas Kerja Karyawan...	dan variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan	pada PT. Saga Contractor
.8.	Ninig Wahyuni (2018) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Kutai Timber Indonesia	Hasil penelitian menunjukan adanya hubungan yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Produktivitas Kerja Karyawan	Meneliti variabel independen Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3) dan variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan.	Penelitian dilaksanakan pada PT. Kutai Timber Indonesia.
9.	Bayu Indra Siswanto (2020) Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Pembangunan Perumahan Tbk Cabang Kalimantan di Balikpapan	Hasil penelitian menunjukan adanya hubungan yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Produktivitas Kerja	Meneliti variabel independen Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3) dan variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan.	Penelitian dilaksanakan pada PT. Pembangunan Perumahan Tbk Cabang Kalimantan di Balikpapan
10.	Risda Lestari (2019) Pengaruh Penghargaan dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Rajagrafindo Perkasa Depok	Hasil penelitian menunjukan adanya hubungan yang signifikan antara Insentif Pada Produktivitas Kerja	Meneliti variabel independen Insentif dan variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan	Tidak meneliti variabel Penghargaan
11	Kholik Kholilul (2017)	Hasil penelitian menunjukan adanya hubungan yang signifikan	Meneliti variabel independen keselamatan dan kesehatan kerja dan	Tidak Meneliti Variabel Kinerja Karyawan

	<i>The Effect Of Occupational Safety And Health On Work Productivity Of Employee And Its Impact On Employee Perfomance At PT. Alfo Citra Abadi Medan</i>	antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) Pada Produktivitas Kerja Karyawan	variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan	
12	Zulkarnen Mora (2019) <i>Effect of Work Safety and Work Healthy Towards Employee's Productivity in PT. Sisirau Aceh Tamiang</i>	Hasil penelitian menunjukan adanya hubungan yang signifikan antara Insetif Pada Produktivitas Kerja Karyawan	Meneliti variabel independen keselamatan dan kesehatan kerja dan variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan	Penelitian di laksanakan di PT Sisirau Aceh Tamiang
13	GodsonAhiabor (2020) <i>The Impact Of Incetives On Productiviy Of Firms In Ghana: A Case Study Of Ghana Airport Company Limited</i>	Hasil penelitian menunjukan adanya hubungan yang signifikan antara Insetif Pada Produktivitas Kerja	Meneliti variabel independen Insetif dan variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan	Penelitian di lakasanakan di Ghana Airport Company
14	Ratna Arum Hoirun (2021) <i>The Effect of Occupational Safety and Health on Work Productivity of Field Workers of Access Network Maintenance at PT. Telkom Kandatel Jember</i>	Hasil penelitian menunjukan adanya hubungan yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan kerja Pada Produktivitas Kerja	Meneliti variabel independen keselamatan dan kesehatan kerja dan variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan	Peneltian di laksanakan di PT Telkom Kandatel Jember
15.	William B. Bunn III (2019) <i>Health, Safety, and Productivity in a Manufacturing Environmen</i>	Hasil penelitian menunjukan adanya hubungan yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Produktivitas Kerja	Meneliti variabel independen keselamatan dan kesehatan kerja dan variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan	Penelitian dilaksanakan Lingkungan Manufaktur

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian Terdahulu

Berdasarkan pada hasil penelitian terdahulu seperti tertera pada tabel 2.1, terdapat beberapa variabel yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, namun secara keseluruhan variabel yang digunakan banyak perbedaan baik dalam menentukan variabel independen maupun dependen, lokasi penelitian, dan periode waktu yang diteliti. Penulis merasa yakin belum ada peneliti lain yang menggunakan variabel yang sama dengan yang dilakukan penulis. Dengan demikian penelitian yang dilakukan adalah original bukan plagiarisme

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesis dengan observasi dan telaah pustaka yang dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa telah banyak peneliti yang dilakukan untuk meneliti tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sesuai dengan yang telah dikemukakan sebelumnya dari penelitian terdahulu, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang keterkaitan antar variabel.

2.2.1 Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Ramli (2019:14) berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mengandung nilai perlindungan tenaga kerja dari kecelakaan atau penyakit akibat kerja. Tenaga kerja merupakan aset organisasi yang sangat berharga dan merupakan unsur penting dalam proses produksi di samping unsur lainnya seperti

material, mesin, dan lingkungan kerja, karena itu tenaga kerja harus dijaga, dibina dan dikembangkan untuk meningkatkan produktivitasnya.

Pengertian tersebut sesuai dan disederhanakan dengan menyertakan spesifikasi keluhan yang dijelaskan oleh Simanjuntak (2019:163) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja yang dapat mengakibatkan kematian, cacat, atau sakit dan gangguan psikologis yang dapat diderita oleh pekerja bersangkutan.

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan dan dijalankan oleh manajemen. Penerapan K3 seutuhnya menjadi tanggung jawab dari perusahaan yang mempekerjakan atau yang mempertemukan para pekerja dengan bahaya-bahaya kerja. Kesehatan Keselamatan Kerja bertujuan melindungi karyawan dari berbagai macam bahaya kerja. Apabila terjadi kecelakaan kerja maka karyawan akan mendapatkan jaminan, manfaat K3 selain dirasakan oleh karyawan tetapi oleh perusahaan jika menerapkan K3 dalam proses kerja, stakeholder akan meyakini bahwa prosedur kerja yang bagus akan menjamin kualitas hasil kerjanya. Tidak hanya itu, tingkat produktivitas karyawan juga akan meningkat seiring dengan jaminan keamanan yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja karyawan, yang diperkuat dengan penelitian Bayu Indra Siswanto (2018) bahwa jika keselamatan dan kesehatan kerja di laksanakan dengan baik maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga dapat

berpengaruh kepada kinerja yang lebih baik dari pada sebelumnya dan akan memajukan jalannya usaha perusahaan ke masa-masa berikutnya. Karena semakin baik perencanaan yang dilakukan oleh perusahaan, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Nining Wahyuni (2018) membuktikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Penelitian yang menghubungkan produktivitas kerja karyawan dengan insentif pasti sudah banyak, insentif sebagai salah satu bagian dari kompensasi sampai saat ini dianggap memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Insentif merupakan pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang ditentukan oleh perusahaan. Pemberian insentif adalah cara untuk memotivasi para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal atau melebihi standar dan insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan serta memberikan efek kepuasan. Untuk menunjukkan adanya pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan maka diperkuat dengan jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja sebelumnya pernah diteliti oleh Risda Lestari (2019) dari hasil penelitiannya. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Rasyid Rachaman (2018) membuktikan berdasarkan perhitungan statistik dengan uji t menunjukkan bahwa variabel insentif (X1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y1)

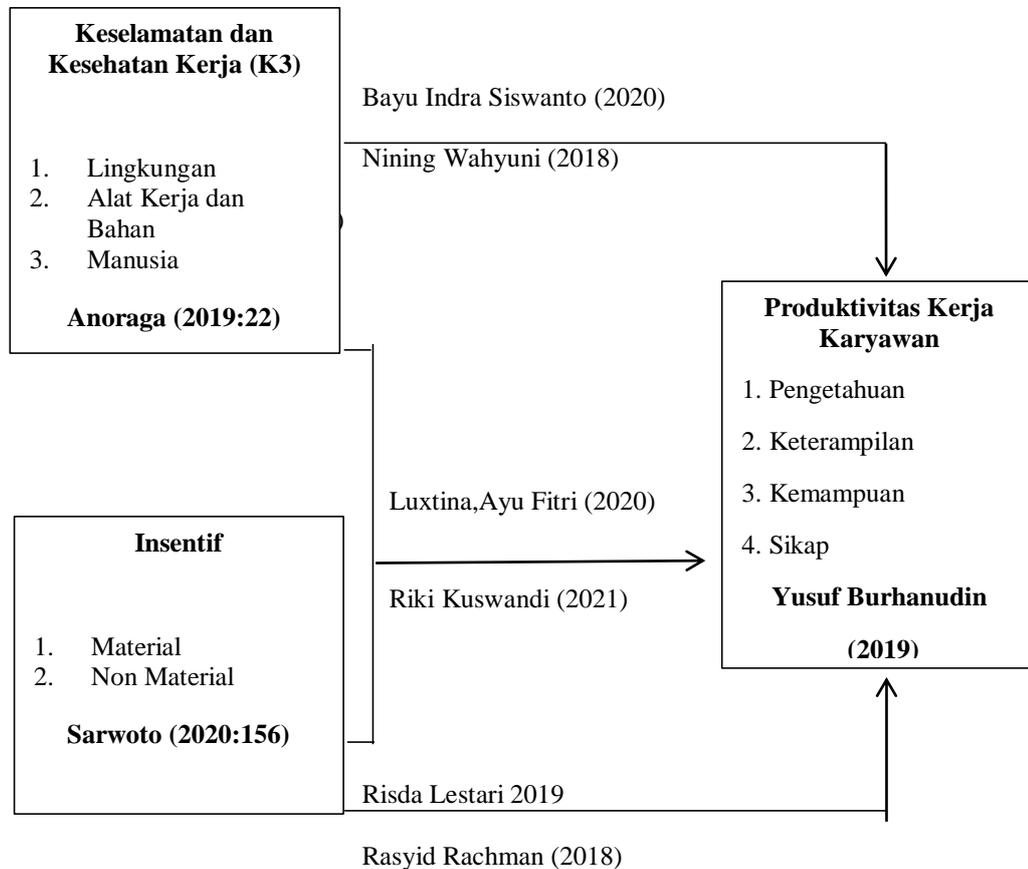
2.2.3 Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan kesehatan kerja (K3) yang merupakan cara yang perlu diterapkan perusahaan dengan tujuan untuk kesejahteraan fisik karyawan dalam bekerja serta pemberian kompensasi baik berupa gaji, upah dan insentif dalam memberikan motivasi kepada karyawan memiliki kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan yang diperoleh karyawan ini khususnya ditandai dengan kesejahteraan seluruh karyawan serta perhatian perusahaan yang tinggi dan kemudian kompensasi dan insentif yang diterima karyawan secara adil sesuai dengan prestasi kerja dan kontribusinya kepada organisasi.

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Luxtina, Ayu Fitri (2020) hasil penelitiannya keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan pada uraian di atas yang terdapat pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja (K3) dan insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial dan simultan.

Berdasarkan Kerangka pemikiran dan juga landasan penelitian dari penelitian terdahulu di atas dapat digambarkan sebuah paradigma penelitian seperti pada gambar 2.2.



Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan

Berdasarkan penjelasan pada kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut

A. Hipotesis Simultan

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Insentif Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

B. Hipotesis Parsial

1. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
2. Insentif Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan