

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan kerja.**

Keselamatan dan Kesehatan kerja atau biasa di sebut K3 jika diartikan secara filosofi adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin kebutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat adil dan makmur. Sedangkan secara keilmuan, K3 adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapan dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja [4].

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang ditunjukkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, secara pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja, guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif [5].

Istilah keselamatan mencakup kedua istilah risiko keselamatan dan risiko kesehatan. Dalam bidang kepegawaian, Kedua istilah tersebut dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang

bekerja melebihi periode waktu tertentu, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik [6].

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material, dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera. Undang-undang Nomor 14/tahun 1996 pasal 9 mengutarakan bahwa : Tiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atau keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeriharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama [7].

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah penerapan yang dilakukan oleh perusahaan untuk menjamin setiap karyawan yang bekerja agar karyawan merasa nyaman dan tidak takut untuk bekerja di perusahaan tersebut.

#### **2.1.1.2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan kerja**

Tujuan Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah sebagai berikut [6] :

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis. Dan agar pegawai nyaman berkerja di didalam perusahaan tanpa ada rasa takut.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
- c. Agar semua hasil Produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang di sebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

#### **2.1.1.3. Usaha-usaha dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja**

Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut [6]:

- 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 keberhasilan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.
- f. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai .

#### **2.1.1.4. Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja adalah [7] :

##### **a. Kebersihan**

Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih. Penumpukan abu dan kotoran tidak boleh terjadi dan karenanya semua ruang kerja, gang dan tangga harus dibersihkan tiap hari.

Perlu disediakan tempat sampah dalam jumlah yang cukup, bersih dan bebas hama, tidak bocor dan dapat dibersihkan dengan mudah. Bahan buangan dan sisa diupayakan disingkirkan diluar jam kerja untuk menghindari resiko terhadap kesehatan.

##### **b. Air Minum dan Kesehatan**

Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara cuma-cuma dekat tempat kerja. Hal ini penting karena ditempat persediaan air yang disangsikan kebersihannya, dan di tempat kerja terbuka, apabila tidak ada persediaan air bersih, pegawai akan cenderung untuk menyegarkan diri dengan air kotor.

##### **c. Urusan rumah tangga**

Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan. Jika jalan sempit dan tidak bebas dari tumpukan bahan dan hambatan lain, maka waktu akan terbuang untuk menggeser hambatan tersebut sewaktu bahan dibawa ke dan dari tempat kerja atau mesin. Tempat penyimpanan harus diberi tanda dan bahan disusun dalam tempat tertentu, serta diberi tanda pengenal seperlunya.

#### d. Ventilasi, Pemanasan dan Pendingin

Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Pengaruh udara panas dan akibatnya dapat menyebabkan banyak waktu hilang karena pegawai tiap kali harus pergi ke luar akibat “keadaan kerja yang tidak tertahan”.

#### e. Tempat kerja, ruang kerja dan tempat duduk

Seseorang pegawai tak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan. Dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan pegawai, tetapi pada umumnya kepadatan termaksud menyangkut masalah efisiensi kerja.

#### f. Pencegahan Kecelakaan

Pencegahan : Kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datang dari manusia. Upaya kearah ini terlampau beraneka ragam untuk dibahas, yakni mencakup upaya memenuhi peraturan dan standar teknis, antara lain meliputi pengawasan dan pemeliharaan tingkat tinggi, memelihara hubungan industri yang baik, perawatan kesehatan dan kesejahteraan, pendidikan pegawai diunit kerja.

#### g. Pencegahan Kebakaran

Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan terjadi di daerah beriklim panas dan kering serta lingkungan industri tertentu. Pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah untuk semua yang bersangkutan dan perlu dilaksanakan dengan cepat menurut peraturan pencegahan kebakaran, seperti larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran dan lain-lain.

#### h. Gizi

Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat lepas tanpa menyinggung tentang masalah jumlah dan nilai gizi makanan para pegawai. Di beberapa Negara jumlah makanan pegawai tiap hari hanya sedikit melebihi yang diperlukan badannya, jadi hanya cukup untuk hidup dan sama sekali kurang untuk dapat mengimbangi pengeluaran tenaga selama menjalankan pekerjaan yang berat.

i. Penerangan /cahaya, warna, dan suara bising ditempat kerja

Pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna ditempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah atau dihilangkan karena dapat mengakibatkan kerusakan. Kelengkapan materi tentang penerangan/cahaya, warna dan suara bising yang besar pengaruhnya terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pada kondisi lingkungan kerja.

#### **2.1.1.5. Penyebab kecelakaan dan gangguan kesehatan**

Dibawah ini dekemukakam faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan pegawai [8] :

1. Lingkungan kerja
  - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
  - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
  - c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
2. Pengaturan udara
  - a. Pengaturan udara yang kurang baik.
  - b. Suhu udara tidak diperhatikan sehingga tidak nyaman.
3. Pengaturan penerangan
  - a. Pengaturan cahaya ruangan tidak tepat.
  - b. Ruangan kerja yang remang-remang.
4. Pengaturan peralatan kerja
  - a. Pengamanan alat-alat kerja sudah usung dan rusak.
  - b. Penggunaan mesin-mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.
  - c. Peralatan atau mesin-mesin sudah kuno.
5. Kondisi fisik dan mental pegawai
  - a. Gangguan alat indra dan stamina pegawai yang tidak stabil
  - b. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai rapuh, semangat menurun, motivasi kerja rendah, sering terjadi mangkir dan kurang dapat beradaptasi dengan peralatan modern sehingga akan mendorong pegawai mudah terkena kecelakaan.

### 2.1.1.6. Keterkaitan Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Produktivitas

Karyawan yang memiliki kesejahteraan buruk akan mempengaruhi produktivitasnya. Lebih lanjut, mereka tidak mempunyai motivasi dan minat, apatis dalam bekerja, serta loyalitas terhadap pekerjaan akan berkurang.

Berikut beberapa faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja :

#### 1. Pengaturan jam kerja

Jam kerja normal adalah 40 jam seminggu. Tidak semua pekerjaan memiliki jam kerja yang sama. Pekerjaan yang berbahaya dan berisiko tinggi, seperti pelaut dan pekerjaan di industri kimia, tentu memiliki jam kerja yang berbeda dengan pekerjaan yang tidak banyak risiko, seperti pegawai administrasi kantor, misalnya. Perusahaan paling tidak harus memikirkan pengaturan jam kerja yang tepat dan meminimalkan risiko, terutama untuk pekerjaan yang berisiko tinggi. Apabila jam kerja bisa berkurang, terutama untuk pekerjaan yang berbahaya dan menanggung risiko, maka tenaga kerja akan merasa lebih puas dan nyaman.

Kaitan antara jam kerja dengan produktivitas kerja adalah bahwa kondisi karyawan dapat dipengaruhi oleh kurangnya istirahat yang memadai sehingga mengakibatkan kondisi *psikis* dan mental menurun.

#### 2. Kemudahan menghemat waktu efisiensi kerja

Setiap karyawan mengetahui spesifikasi jabatan dan deskripsi jabatan yang apabila dikaji dengan standar untuk kerja dan volume pekerjaan akan diperoleh suatu jam kerja yang efisien dan efektif. Oleh karena itu, telah diadakan berbagai upaya pengurangan jam kerja untuk waktu istirahat dan libur sebagai kompensasinya.

##### a. Sistem *shift* yang didukung oleh model upah *shift*

Organisasi sebaiknya mengatur hal –hal tersebut dalam kesepakatan kerja bersama berdasar peraturan organisasi sehingga mutu dan kemampuan fisik pekerja dapat terjamin. Biasanya pengaturan jam kerja efisien diikuti dengan tingkat upah yang berbeda menurut jenis pekerjaannya.

##### b. Kenyamanan Kerja

Kenyamanan kerja perlu diupayakan disemua sektor mengingat jenis pekerjaan di setiap sektor masing-masing memiliki kerawanan yang berbeda-beda. Contoh :

1. Komunikasi menggunakan bahasa asing dan label dalam bahasa asing yang dapat disalah tafsirkan.
2. Perbedaan model *instrument* dan alat pengaman yang tidak sesuai dengan kondisi fisik bangsa tertentu. Misalnya alat pengaman untuk orang Eropa belum tentu cocok bila digunakan oleh orang Asia yang fisiknya cenderung lebih kecil.
3. Perbedaan selera interior lingkungan kerja. Interior sangat memengaruhi kejiwaan karyawan, terutama dalam hal warna, luas ruangan, desain, dan sebagainya. Orang Eropa menyukai warna cerah, sedangkan orang Asia lebih menyukai warna kuning, emas, dan merah (terutama jenis Cina).

#### c. Keamanan Kerja

Keamanan dalam melakukan suatu pekerjaan ditandai adanya kesempurnaan dalam lingkungan kerja, alat kerja, dan bahan kerja yang dikendalikan oleh sebuah sistem manajemen yang baik. Rasa keamanan dalam bekerja menjadi hal yang sangat vital bagi pekerja untuk mempengaruhi motivasi dalam menjalankan pekerjaan [9].

#### 2.1.1.7. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut [10]

1. Komitmen organisasi : ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.
2. Personalia operasional : kegiatan di dalam semua organisasi dengan tujuan mempengaruhi efektivitas sumber daya manusia dan organisasi.
3. Sistem keselamatan : ialah bagian dari sistem secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

4. Nilai-nilai keamanan : keadaan bebas dari bahaya. Istilah ini bisa digunakan dengan hubungan kepada kejahatan, segala bentuk kecelakaan dan lain-lain yang ada di dalam organisasi atau perusahaan.

## 2.1.2. Insentif

### 2.1.2.1. Pengertian Insentif

Insentif sering digunakan oleh perusahaan sebagai salah satu strategi untuk memotivasi para pekerjanya untuk berkinerja secara optimal. Secara sederhana insentif bisa diartikan sebagai salah satu bentuk kompensasi perusahaan kepada pekerjanya didasarkan pada kinerja yang ditunjukkannya. Semakin baik kinerja yang ditampilkan pekerja semakin banyak insentif yang akan diterimanya [4].

Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi [2].

Berdasarkan kesimpulan di atas insentif adalah bentuk bonus atau uang tambahan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan untuk memotivasi karyawan agar lebih giat lagi untuk mencapai tujuan perusahaan.

### 2.1.2.2. Jenis-Jenis Insentif

Beberapa jenis insentif yang sering digunakan oleh perusahaan adalah [4] :

#### 1. *Piecework*

Insentif jenis ini diberikan berdasarkan jumlah output yang dihasilkan oleh para pekerja. Misalkan, seorang pekerja di perusahaan garmen akan diberikan insentif sebesar Rp.1000 untuk setiap baju yang berhasil diselesaikannya. Semakin banyak output yang berhasil dikerkan oleh pekerja, maka semakin besar insentif yang akan diterima olehnya. Begitu pula sebaliknya.

#### 2. *Production*

Bonus jenis ini diberikan apabila pekerja berhasil melebihi output produksi yang telah ditetapkan. Contoh, seorang pekerja di perusahaan germe diharuskan

memproduksi baju 5 buah perhari. Apabila ia berhasil memproduksi lebih dari 5 buah perhari, maka ia akan mendapat insentif tambahan sebagai imbalan atas kinerjanya yang berhasil memproduksi di atas standar atau target yang ditetapkan.

### 3. Komisi

Merupakan jenis insentif yang sering digunakan untuk pekerjaan tenaga penjualan. Komisi diberikan sesuai dengan jumlah barang yang berhasil dijual. Semakin banyak barang yang terjual, maka semakin besar komisi yang akan diperoleh.

### 4. Merit insentif

Merupakan insentif yang diberikan kepada pekerja yang berkinerja dengan baik dengan cara memberikan kenaikan gaji. Apabila jenis insentif yang lain diberikan dalam bentuk tunai secara langsung, maka merit diberikan sebagai persentasi kenaikan gaji yang akan diperolehnya sebagai hadiah atas kinerja.

### 5. *Pay for knowledge and Pay for skill*

Insentif jenis ini diberikan karena pekerja memiliki pengetahuan dan keahlian yang lebih tinggi. Dalam sistem ini, kompensasi diberikan bukan berdasarkan pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh pekerja tetapi didasarkan pada pekerjaan yang bisa dilakukan oleh pekerja. Sehingga, semakin banyak pekerjaan yang bisa ditanganinya semakin besar pula insentif yang akan diterimanya.

### 6. *Nonmonetary Incentives*

Dari namanya terlihat jelas bahwa insentif ini diberikan tidak dalam bentuk uang tetapi bentuk lain yang bisa memacu individu untuk berkinerja secara optimal seperti hadiah liburan, plakat, cuti dibayar, dan lainnya.

#### **2.1.2.3. Kesulitan dalam sistem penentuan insentif kerja**

Beberapa kesulitan dalam sistem penentuan insentif kerja adalah [2]:

1. Beberapa alat pengukur dari berbagai prestasi karyawan haruslah dapat dibuat secara tepat, bisa diterima, dan wajar.
2. Berbagai alat pengukur tersebut haruslah dihubungkan dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

3. Data yang menyangkut berbagai prestasi haruslah dikumpulkan tiap hari, minggu atau bulan.
4. Sadar yang ditetapkan haruslah mempunyai kadar/tingkat kesulitan yang sama untuk setiap kelompok kerja.
5. Gaji/upah total dari upah pokok plus bonus yang diterima, haruslah konsisten di antara berbagai kelompok pekerjaan yang menerima insentif, dan antara kelompok yang menerima insentif dan yang tidak menerima insentif.
6. Standar prestasi haruslah disesuaikan secara periodik, dengan adanya perubahan dalam prosedur kerja.
7. Berbagai reaksi karyawan terhadap sistem pengupahan insentif yang kita lakukan juga harus sudah di perkirakan.

#### **2.1.2.4. Tujuan Pemberian Insentif**

Pemberian insentif memiliki tujuan-tujuan tertentu yaitu[11]:

1. Untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi
2. Untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan
3. Untuk menjamin bahwa karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
4. Untuk mengukur usaha karyawan melalui kinerjanya.
5. Untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok

#### **2.1.2.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Insentif**

Beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam manajemen insentif yaitu[11] :

1. Sasaran yang ditetapkan dengan jelas dan dikomunikasikan dengan baik.
2. Komunikasi realistik untuk berhasil.
3. Pengetahuan mengenai nilai yang diciptakan jika mencapai sarana tersebut.
4. Suatu gagasan mengenai prestasi nilai yang perusahaan inginkan untuk dibagi dengan karyawan.
5. Sistem umpan balik yang cerah mencegah kejutan yang tidak menyenangkan
6. Persetujuan mengenai cara menghitung insentif dan menentukan kapan insentif tersebut akan dibayarkan.

### 2.1.2.6. Indikator Insentif

Beberapa indikator insentif adalah sebagai berikut [12]:

1. Kinerja: Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah di tunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya.
2. Lama kerja: Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu, ataupun per bulan. Umumnya cara yang ditetapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.
3. Senioritas: Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior. Menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan teanagnya dalam organisasi.
4. Kebutuhan : Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Hal ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/ organisasi.
5. Keadilan dan kelayakan :
  1. Keadilan : Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan.
  2. Kelayakan : Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya

membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan lain, maka perusahaan/organisasi akan mendapatkan kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

3. Evaluasi jabatan : adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relative atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

### **2.1.3. Produktivitas**

#### **2.1.3.1. Pengertian Produktivitas**

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke satuan fisik, bentuk, dan nilai [1].

Produktivitas adalah rasio antara efektifitas menghasilkan keluaran dan efisiensi penggunaan sumber masukan. Produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektifitas dan efisiensi penggunaan sumber masukan. Dimensi efektifitas pertama berkaitan dengan pencapaian kerja yang maksimal, artinya pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dimensi efisiensi merujuk kepada upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan dilaksanakan [7].

Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa [13]:

1. Tanah
2. Bahan baku dan bahan pembantu
3. Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
4. Tenaga kerja

Berdasarkan kesimpulan di atas bahwa produktivitas adalah keluaran barang atau jasa didalam perusahaan yang menjadi tolak ukur dan untuk membandingkan masukan yang efektifitas dan efisensi.

### 2.1.3.2. Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas secara umum dapat dibedakan menjadi 2 macam yaitu [7] :

1. Produktivitas total : adalah perbandingan antara total keluaran (*output*) per satuan waktu. Dalam perhitungan produktivitas total, semua faktor masukan (tenaga kerja, kapital, bahan, energi) terhadap total keluaran harus diperhitungkan.
2. Produktivitas Parsial : adalah perbandingan dari keluaran dengan satu jenis masukan atau input per satuan waktu, seperti upah tenaga kerja, kapital, bahan, energi, beban kerja, dan lain-lain.

### 2.1.3.3. Peningkatan Produktivitas

Peningkatan produktivitas terutama berkaitan dengan 3 jenis sumber adalah sebagai berikut [7] :

1. **Perlengkapan, Marterial, dan Tenaga/Energi**  
Perbandingan dari hasil perjam kerja manusia melalui waktu dipengaruhi oleh volume, variasi dan hasil tahunan modal tetap. Kualitas, unsur peralatan dan tingkat keseragamannya sering berat timbangan dalam mengukur produktivitas organisasi.
2. **Angkatan Kerja**  
Salah satu area potensial tertinggi dalam peningkatan produktivitas adalah mengurangi jam kerja yang tidak efektif. Lamanya pegawai bekerja, dan proporsi penempatan waktu produktif, tergantung cara pengaturan, latihan dan memotivasinya.
3. **Insentif (perangsang)**  
Program peningkatan produktivitas yang berhasil ditandai dengan adanya andil luas dari keuangan dan tunjangan lain dalam organisasi. Setiap pembayaran kepada perorangan harus ditentukan oleh andilnya bagi produktivitas, aktivitas, sedangkan kenaikan pembayaran harus dianugerahkan terutama berdasarkan hasil produktivitas.

#### 2.1.3.4. Persyaratan Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari ini.

Syarat-syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi :

1. Kelompok pertama
  - a. Tingkat pendidikan dan keahlian
  - b. Jenis teknologi dan hasil produksi
  - c. Kondisi kerja
  - d. Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
2. Kelompok kedua
  - a. Sikap terhadap tugas, teman sejawat dan pengawas
  - b. Keanekaan ragam tugas
  - c. Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
  - d. Kepuasan kerja

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasa ilmu ekonomi.

Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output) [13].

#### 2.1.3.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut [1] :

##### 1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai perlengkapan akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

## 2. Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

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

## 3. Hubungan antara Atasan dan Bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari.

### 2.1.3.5. Indikator Produktivitas

Indikator produktivitas adalah sebagai berikut [1] :

1. Kemampuan: Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka.
2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai: Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang tidak menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat Kerja: Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan Diri: Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan

## 2.2. Review Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada yang meneliti tentang Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal tersebut dikemukakan sebagai berikut:

- A. Rendy Dwi Rahmad, Hurriyah Agustin, Bambang P.Purwoko (2014) melakukan penelitian yang berjudul: Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi pada Pabrik Kopi Cap Gajah Di Rangkasbitung. Hasil penelitian tersebut membutuhkan insentif dipandang sebagai salah satu unsur untuk dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh berjumlah 40 responden. Hasil yang diperoleh adalah insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas [14].
- B. Adista Ega Priscilla, Christoffel Kojo, Lucky O,H, Dotulong (2017) melakukan penelitian yang berjudul :Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pergadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan. Dalam penelitian ini, menggunakan metode pengumpulan data .dan sampel populasi adalah 50 responnden. Hasil yang di peroleh bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, secara simultan insentif dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas [15].
- C. Noor Rahman (2014) melakukan penelitian yang berjudul: Pengaruh BudayaKesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Mekanik Alat Berat. Hasil Penelitian menguunakan metode dan populasi 78 mekanik. Hasil yang di peroleh baik secara parsial maupun secara simultan variabel Kesehatan dan Keselamatan kerja terhadap variabel produktivitas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan[16].
- D. Osha Silvia Anggraeini (2013) melakukan penelitian yang berjudul: Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan bagian produksi PT. Pura Baruutama Unit Paper Mill Kudus. Hasil penelitian ini menggunakan metode *cluster randomnessampling* dan diperoleh 81 responden. Hasil yang diperoleh adalah keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas baik secara parsial maupun silmultan[17].
- E. Febye V. Paladio, Bernhard Tewal, Irvan Trang (2017) melakukan penelitian yang berjudul: Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Iklim Kerja dan

Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bagian Pembangkitan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Hasil penelitian menggunakan metode sampling jenuh, dimana populasi sebanyak 60 orang dijadikan sampel dan teknik analisis data menggunakan regresi berganda. Jenis penelitian ini adalah penelitiandeskriptif kuantitatif dengan metode angket dalam mengumpulkan data. Hasil yang diperoleh adalah keselamatan dan kesehatan kerja dan iklim kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan baik secara parsial maupun simultan[18].

**Tabel 2.2.Review Penelitian Terdahulu**

<b>Nama</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil Penelitian Yang diperoleh oleh Peneliti</b>
Rendi Dwi Rahmat, Hurriyah Agustin, Bambang P.Purwoko (2014)	Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kopi Cap Gajah DiRangkasbitung.	X <sub>1</sub> : Insentif Y: Produktivitas Kerja Karyawan	Insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
SAdista Ega Priscilla, Christoffel Kojo, Lucky O,H, Dotulong (2017)	Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan.	X <sub>1</sub> :Insentif X <sub>2</sub> : Motivasi Y : Produktivitas Tenaga kerja	Secara parsial:Insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas. - Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan Insentif dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
Noor Rahman (2014)	Pengaruh Budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Mekanik Alat Berat	X <sub>1</sub> : Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Y: Produktivitas kerja karyawan	Secara parsial Kesehatan dan Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara simultan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

(Tabel 2.1 sambungan)

Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian Yang diperoleh oleh Peneliti
Osha Silvia Anggraeini (2013 )	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan bagian produksi PT. Pura Baruutama Unit Paper Mill Kudus.	X <sub>1</sub> : Kesehatan dan Keselamatan Kerja X <sub>2</sub> :Disiplin Kerja Y: Produktivitas Karyawan	Secara Parsial :Kesehatan dan Keselamatan kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan. Secara Simultan :Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitaskerja karyawan.
Febye V. Paladio, Bernhard Tewel, Irvan Trang (2017)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Iklim Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bagian Pembangkitan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo	X <sub>1</sub> : Kesehatan dan Kesehatan Kerja X <sub>2</sub> : Iklim Kerja Y : Produktivitas Karyawan	Secara parsial : Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dan Iklim Kerja Tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Secara Simultan :- Keselamatan dan Kesehatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

### 2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kerangka pemikiran dari tinjauan teori yang dapat menggambarkan keterkaitan antar variabel yang akan diteliti dan merupakan tuntunan bagi peneliti untuk memecahkan masalah dan merumuskan hipotesis.

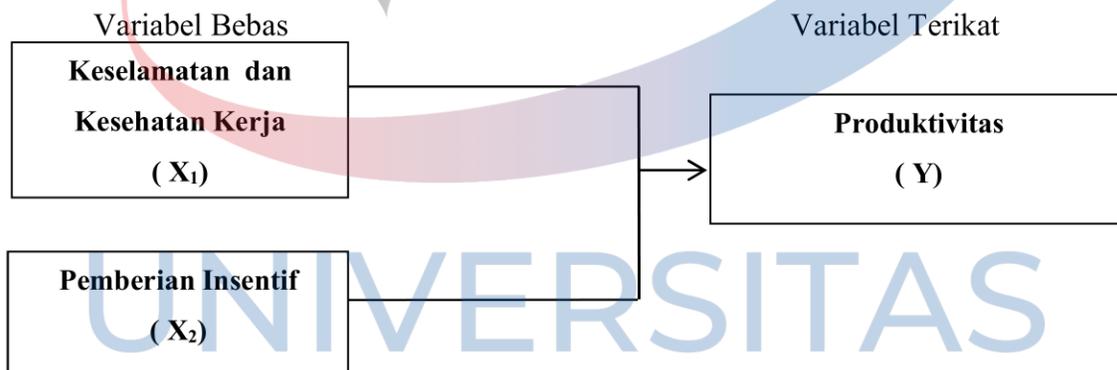
Didalam suatu perusahaan, Produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang paling penting. Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja, keselamatan kerja dapat membantu peningkatan produksi dan produktivitas atas dasar : dengan tingkat keselamatan kerja yang tinggi, kecelakaan-kecelakaan yang menjadi sebab

sakit, cacat dan kematian dapat ditekan sekecil-kecilnya. Tingkat keselamatan yang tinggi sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja dan mesin yang produktif dan efisien dan bertalian dengan tingkat produksi dan produktivitas yang tinggi.

Pemberian insentif terhadap produktivitas kerja, insentif diberikan atasan kepada karyawan atas pekerjaannya dan merupakan salah satu bentuk usaha memotivasi karyawan untuk bekerja untuk berkerja lebih produktif menciptakan prestasi. Seseorang yang diberikan insentif karena memiliki produktivitas lebih, dan tidak diberikan insentif karena produktivitas hanya mencapai standar harapan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis membuat kerangka konseptual seperti dibawah ini yang menunjukkan pengaruh antara variabel bebas (keselamatan dan kesehatan kerja dan pemberian insentif) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan) maka akan dirumuskan dengan satu kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar 2.2. Kerangka Konseptual**

#### **2.4. Pengembangan Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan .

##### **1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pratama Sakti Mandala.**

Keselamatan dan Kesehatan kerja atau biasa di sebut K3 jika diartikan secara filosofi adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin kebutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat adil dan

makmur. Sedangkan secara keilmuan, K3 adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapan dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja [4]. Istilah keselamatan mencakup kedua istilah risiko keselamatan dan risiko kesehatan. Dalam bidang kepegawaian, Kedua istilah tersebut dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu ditentukan, lingkungan yang dapat membuat tertekan atau gangguan fisik. Keselamatan dan kesehatan kerja mencakup semua dampak kesehatan pada pekerja yang ada didalam suatu perusahaan, dari keselamatan fisik sampai kesejahteraan mental dan sosial serta bahaya/resiko yang ditimbulkan di dalam perusahaan. Agar menjamin bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas. Penelitian sebelumnya menunjukkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan [17]. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H<sub>1</sub>: Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pratama Sakti Mandala.

## **2. Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pratama Sakti Mandala.**

Insentif sering digunakan oleh perusahaan sebagai salah satu strategi untuk memotivasi para pekerjanya untuk berkinerja secara optimal. Secara sederhana insentif bisa diartikan sebagai salah satu bentuk kompensasi perusahaan kepada pekerjanya didasarkan pada produktivitas yang ditunjukkannya. Semakin baik

produktivitas yang ditampilkan pekerja semakin banyak insentif yang akan di terimanya [4]. Biasanya produktivitas karyawan akan meningkat apabila kepada mereka diberikan insentif, disamping itu juga manajer harus memberikan petunjuk-petunjuk dan pengarahan-pengarahan cara bekerja yang baik kepada karyawan, hal ini penting sebab tanpa petunjuk serta arahan yang jelas mereka akan bekerja tanpa arah sehingga kerja karyawan tidak akan nampak walaupun perusahaan telah memberikan insentif. Insentif bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam melaksanakan tugasnya, karena itu pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan meningkatkan lagi produktivitasnya, penelitian sebelumnya menunjukkan insentif kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan [14]. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

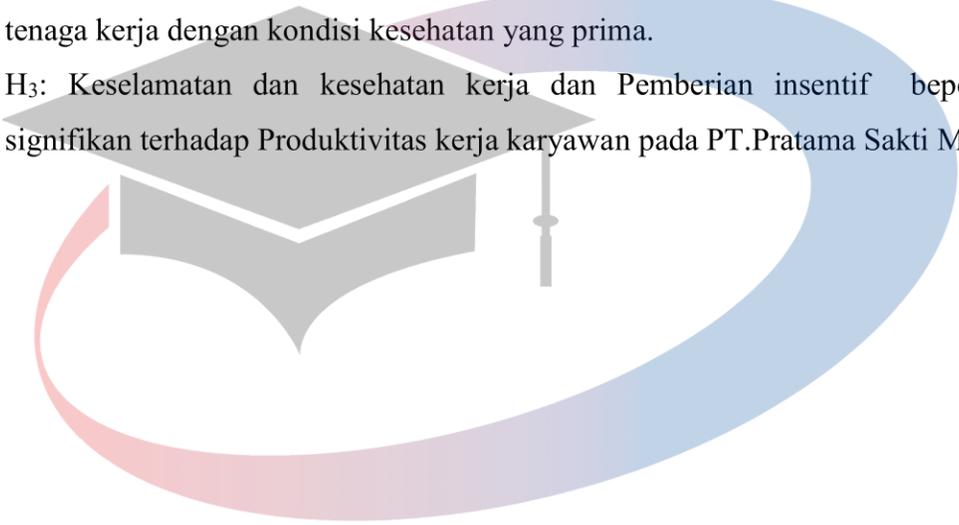
H<sub>2</sub> : Pemberian Insentif berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pratama Sakti Mandala.

### **3. Pengaruh Keselamatan dan kesehatan Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pratama Sakti Mandala**

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke satuan fisik, bentuk, dan nilai [6]. Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang di harapkan perusahaan atau organisasi maka diperlukan adanya keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dan pemberian insentif agar produktivitas kerja karyawan dapat tercapai melebihi apa yang ditargetkan. Dengan adanya pemberian insentif yang adil akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga karyawan bergairah berkerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan menawarkan pemberian insentif yang melebihi upah dasar. Sehingga pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari keadaan sebelumnya dan meningkatkan produktivitasnya. Dan adanya

keselamatan dan kesehatan kerja yang dibuat oleh perusahaan harus dapat memberikan jaminan pada karyawannya. Ketika mereka melaksanakan pekerjaannya harus dilakukan dengan cara dan dalam lingkungan keselamatan dan kesehatan kerja yang memenuhi syarat serta mengalokasikan dana untuk pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja, karena pekerjaan yang menuntut produktivitas kerja karyawan yang tinggi hanya dapat dilakukan oleh tenaga kerja dengan kondisi kesehatan yang prima.

H<sub>3</sub>: Keselamatan dan kesehatan kerja dan Pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Pratama Sakti Mandala.



UNIVERSITAS  
MIKROSKIL