

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan, karena dapat digunakan sebagai informasi dan bahan acuan yang bermanfaat. Berikut adalah tabel penelitian terdahulu:

**Tabel 2.1**  
**Nn Daftar penelitian terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	Nia Indrisari ( 2008 )	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan bagian produksi PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas	keselamatan dan Kesehatan kerja (X1), dan produktivitas kerja karyawan(Y)	Analisis Regresi	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja
2.	Bulan nurdin (2013)	Analisis pengaruh keselamatan & kesehatan kerja dan lingkungan kerja	Keselamatan dan kesehatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan	Analisis regresi	Variabel bebas keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan

		terhadap produktivitas kerja karyawan konstruksi (studi kasus proyek pembangunan the park solo baru)	produktivitas kerja (Y)		kerja secara parsial dan silmutan berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel produktivitas kerja konstruksi pada proyek pembangunan the park solo baru
3.	Yeni Sahara (2006)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asia Forestama Raya Pekan Baru	Lingkungan kerja (X1) dan Produktivitas kerja (Y)	Analisis regresi sederhana	Pengaruh yang kuat pada lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
4.	Ristanti Padminingsih (2005)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan (K3) dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tyfountex	Keselamatan dan kesehatan (X1), Lingkungan kerja (X2), dan produktivitas kerja (Y)	Analisis regresi linier sederhana	Terdapat pengaruh positif keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas

		Indonesia kabupaten sukoharjo			
--	--	-------------------------------------	--	--	--

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja**

#### **2.2.1.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Banyak ahli yang mengemukakan definisi mengenai keselamatan kerja antara lain : Menurut Mangkunegara ( 2013:161 ), “Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja.”

Menurut Mondy (2008:6 ), “ Keselamatan kerja adalah perlindungan bagi para karyawan dari luka-luka yang disebabkan kecelakaan-kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan”. Sedangkan Menurut Swasto ( 2011:107 ), “ Keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan bahaya yang timbul dalam lingkungan kerja”.

Diungkapkan secara lebih terperinci oleh Suma'mur ( 2001:1 ), “Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, alat kerja, bahan, dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan”.

Sehingga bisa di ambil kesimpulan bahwa keselamatan kerja merupakan keadaan yang aman dan adanya perlindungan bagi karyawan dalam melakukan kegiatannya dari kecelakaan kerja ditempat kerjanya.

Banyak para ahli yang mengemukakan mengenai definisi tentang kesehatan kerja antra lain : secara sederhana Mondy ( 2008:6 ) mengemukakan bahwa “kesehatan adalah bebasnya para karyawan dari sakit secara fisik atau emosi”. Menurut Moenir ( 2006:207 ) yang dimaksud kesehatan kerja adalah “suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan”.

#### **1.2.1.2 Sebab-sebab Kecelakaan Kerja**

Pendapat Gaol (2014:775-776) adalah “Kecelakaan kerja merupakan suatu peristiwa yang tidak terencana, dan untuk setiap peristiwa tentelah ada penyebabnya yang akan berakibat terjadinya kerusakan baik pada barang maupun jasa pada personalnya”.

Penyebab terjadinya kecelakaan dapat dikelompokan menjadi dua sebab utama, yaitu sebab-sebab teknis dan sebab-sebab manusia ( human ).

##### **1. Sebab-sebab teknis**

Biasanya menyangkut masalah keburukan pabrik, peralatan yang digunakan, penerangan yang kurang, mesin-mesin yang kurang terpelihara, penggunaan warna yang kurang kontras, ventilasi yang buruk, dan buruknya lingkungan kerja. unTuk mencegahnya perlu ada perbaikan pabrik.

## 2. Sebab-sebab manusia

Biasanya dikarenakan oleh deficiencies para karyawan seperti sifat yang ceroboh/tidak hati-hati, tidak mampu menjalankan tugas dengan baik, mengantuk, pemabuk, dan sebagainya.

### **1.2.1.3 Tujuan dan manfaat Keselamatan dan kesehatan kerja**

Tujuan keselamatan kerja menurut pendapat suma'mur ( 2001:1-2 ) adalah sebagai berikut :

1. Melindungi tenaga kerja atas keselamatannya dalam melaksanakan pekerjaannya untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produk nasional.
2. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja.
3. Sumber sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Diciptakan undang-undang dan peraturan-peraturan tentang sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja akan memiliki manfaat yang besar bagi masyarakat secara umum, khususnya bagi para pekerja itu sendiri. Secara moral, para karyawan merasa aman dan nyaman bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

### **1.2.1.4 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Corie Catarina (2009), indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sebagai berikut :

a. Tingkat kesehatan secara periodik

Kesehatan memang sangat penting bagi karyawan, maka karyawan secara periodik memeriksakan kesehatannya yang sudah disediakan perusahaan untuk karyawan.

b. Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan

Perusahaan memberikan jaminan kesehatan untuk karyawan yang mengalami kecelakaan atau kurang sehat dalam bekerja. Dimana kesehatan sangat diperlukan oleh karyawan sangat diperlukan oleh karyawan agar dapat bekerja kembali setelah mengalami cedera dalam pekerjaannya.

c. Pemahaman pemakaian alat keselamatan

Karyawan harus diberikan pemahaman tentang pemakaian alat keselamatan dengan benar. Apabila karyawan tidak diberikan pemahaman tentang pemakaian alat tersebut, maka karyawan juga dapat memperlambat hasil pekerjaannya yang mereka kerjakan.

d. Tingkat pendidikan dan pelatihan tentang keselamatan

Karyawan diberikan pelatihan tentang pentingnya keselamatan dalam bekerja. Dimana pelatihan tentang keselamatan serta penggunaan mesin agar dapat bekerja dengan baik dan aman.

e. Tingkat kelengkapan alat keselamatan kerja

Perusahaan harus melengkapi alat-alat yang dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan nyaman saat memakainya dalam bekerja.

## **1.2.2 Lingkungan Kerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sedangkan lingkungan yang kurang memadai bagi karyawan dapat menurunkan produktivitas.

Menurut Nitisemito (2002:27), mengartikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan bagi seseorang didalam memiliki pekerjaan, tetapi jika lingkungan kerjanya tidak menyenangkan karyawan akan berfikir dua kali untuk menerima atau menolak pekerjaan tersebut, karena mungkin lingkungan dimana karyawan berada akan menghambat pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Lewa dan Subowo (2005) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mrngikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik itu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Lingkungan kerja yang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut: “ Lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat peraksa dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”. Oleh karena itu lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja akan mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya ketidaknyamanan dari lingkungan kerja akan menimbulkan kinerja turun dan berdampak pada penurunan produktivitas karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja secara umum merupakan lingkungan dimana pekerja melaksanakan tugas pekerjaannya yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi: pengelolaan gedung atau tata ruang kerja, penerangan, *temperature*, kebersihan, kebisingan suara, kerindangan halaman, warna dinding, fasilitas kerja, keamanan dan kenyamanan, dan lain sebagainya yang dapat dilihat secara fisik.

Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi: suasana kerja, hubungan dengan sesama karyawan, hubungan dengan pimpinan, organisasi karyawan, dan pelayanan kepada masyarakat.

#### **2.2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua meliputi:

##### **A. Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang ada disekitar tempat pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Husnan (2008) untuk

mendapatkan suasana kerja yang baik perlu memperhatikan penunjang dalam lingkungan fisik dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas yaitu pengelolaan gedung, ruang kerja, suhu ruangan, penerangan, kebisingan suara, warna dinding, fasilitas kerja, dan kebersihan. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

- a. Pewarnaan, Masalah warna sangat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Perwarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.
- b. Penerangan, Yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan operasional organisasi.
- c. Udara, Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.
- d. Suara Bising, Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal.
- e. Ruang Gerak, Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan

maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

- f. Keamanan, Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan.
- g. Kebersihan, Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat.

#### B. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dari rekan kerja, hubungan dengan pimpinan, dan hubungan dengan bawahan. Merancang lingkungan non fisik sebenarnya lebih sulit dari merancang atau mendesain lingkungan fisik, hal itu disebabkan sifat manusia yang heterogen dan perubahan-perubahan yang dapat berlangsung cepat pada diri manusia, membuat perancangan atau pendesainan lingkungan ini tidak dapat dihitung secara tepat. Berdasarkan faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang terlihat dari lingkungan kerja karyawan itu sendiri yaitu hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, dan hubungan dengan bawahan. Terdapat 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

### **2.2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Untuk dapat memahami pentingnya lingkungan bagi efektivitas pelaksanaan tugas karyawan, terdapat beberapa indikator. Menurut Sedarmayanti ( 2009:28 ) indikator – indikator lingkungan kerja tersebut dapat di uraikan sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja fisik :
  - Pewarnaan
  - Penerangan
  - Udara
  - Suara Bising
  - Ruang Gerak

- Keamanan,
  - Kebersihan
- b. Lingkungan kerja non fisik :
- Hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja
  - Hubungan kerja yang baik dengan atasan

### **2.2.3 Produktivitas Kerja Karyawan**

#### **2.2.3.1 Pengertian Produktivitas Karyawan**

Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Ini juga berguna dalam melihat produktivitas sebagai rasio antara input dan output (Mathis dan Jackson, 2006:81).

Produktivitas karyawan menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat produktivitas setiap pegawai bisa berbeda, bisa tinggi atau bisa juga rendah, tergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya. Menurut P. Sondang Siagian (2002) produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (output) yang optimal. Kemampuan yang dimaksudkan dalam definisi tersebut tidak hanya berhubungan sarana dan prasarana, tetapi juga berhubungan dengan pemanfaatan waktu dan juga sumber daya manusia.

Menurut Wibowo (2011:109) Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Sedangkan menurut Sutrisno (2011:207) produktivitas merupakan output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input. Ardana dkk (2012:270) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (output) dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan (input). Sesuai uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antar input dengan output yang dihasilkan dalam suatu perusahaan dengan upaya untuk memproduksi suatu barang atau jasa tertentu dengan melibatkan tenaga kerja. Konsep produktivitas 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 kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003:8.4).

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan seorang pegawai menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

### 2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa factor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun factor lain.

Menurut Tohari (2002:452), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah:

1. Pendidikan dan latihan, pada umumnya orang yang pendidikan akan mempunyai wawasan pula terutama penghayatan akan pentingnya arti produktivitas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.
2. Keterampilan, pada aspek tertentu apabila karyawan semakin terampil, maka karyawan akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup.
3. Displin kerja, dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi karyawan memiliki sikap mental yang baik dan mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal.
4. Budaya dan etika kerja, dalam sebuah perusahaan harus memiliki budaya dan etika kerja yang baik karena budaya organisasi merupakan dasar dari terbentuknya perusahaan. Manajemen, disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staff atau bawahannya.
5. Tingkat penghasilan, apabila tingkat penghasilan memadai dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
6. Kesempatan berprestasi, karyawan yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensial pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun organisasi. Apabila terbuka kesempatan berprestasi maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitasnya.
7. Beban pekerjaan, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaan sehingga produktivitas dapat meningkat.
8. Lingkungan kerja, lingkungan yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.
9. Teknologi, degan teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju maka akan dapat mendukung peningkatan produktivitas.

### 2.2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja yang diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator Menurut Umar Husein (2004:9), mengemukakan dimensi produktivitas karyawan sebagai berikut:

1. Efektivitas merupakan sesuatu kegiatan dalam lembaga atau organisasi berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal. Yang berarti mencapai target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.
2. Efisiensi adalah upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut Henry Simamora (2004 : 612) indikator yang digunakan dalam produktivitas kerja meliputi:

1. Kuantitas kerja

Merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja

Merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

#### **2.2.3.4 Upaya Peningkatan produktivitas**

Bahwa peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga mengandung aspek – aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang factor – factor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagaimana diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi. Yang dimaksud etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan diterapkan sikap eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan keorganisasian para anggota suatu organisasi, adapun factor-factor tersebut menurut Siagian ( 2002 ) adalah :

1. perbaikan terus menerus
2. peningkatan mutu hasil pekerjaan
3. pemberdayaan Sumber daya

### **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### 1.3.1 Hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan produktivitas kerja karyawan. Karena perlengkapan Keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas karyawan menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat produktivitas setiap pegawai bisa berbeda, bisa tinggi atau bisa juga rendah, tergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya.

Beberapa penelitian membuktikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan Nia Indrisari (2008) membuktikan bahwa secara silmutan keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 1.3.2 Hubungan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut

bekerja akan mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya ketidaknyamanan dari lingkungan kerja akan menimbulkan kinerja turun dan berdampak pada penurunan produktivitas karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja secara umum merupakan lingkungan dimana pekerja melaksanakan tugas pekerjaannya yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi: pengelolaan gedung atau tata ruang kerja, penerangan, *temperature*, kebersihan, kebisingan suara, kerindangan halaman, warna dinding, fasilitas kerja, keamanan dan kenyamanan, dan lain sebagainya yang dapat dilihat secara fisik.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan produktivitas kerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang apada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Beberapa penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan putra (2013) membuktikan bahwa secara silmutan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

#### **1.4 Kerangka Konseptual**

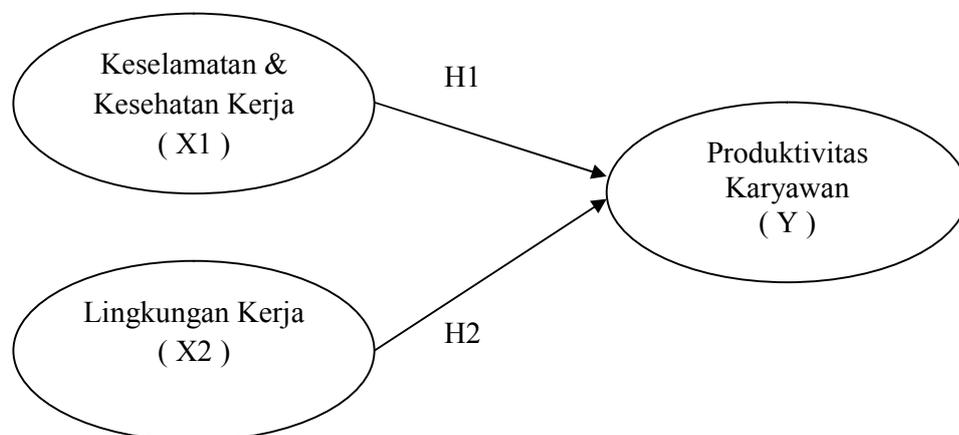
Dalam kerangka konseptual ini, yang menjadi bahasan adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan produktivitas

kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan seseorang menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah perlindungan bagi para karyawan dari luka-luka yang disebabkan kecelakaan-kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Selain keselamatan dan kesehatan kerja (K3), hal yang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan lingkungan kerja yang baik maka diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat.

Berdasarkan pada uraian diatas maka dapat diberikan gambaran kerangk berfikir dengan permasalahan yang ada, yang bertujuan untuk mempermudah dalam analisis dan mengimplementasikan kedalam sebuah gambaran kerangka berfikir dan menunjukkan hubungan antara variabel.

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



Keterangan:

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai variabel bebas (X1) dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

### **1.5 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini berdasarkan pokok permasalahan dan tujuan penelitian maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

H1 : Semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja (K3) maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

H2 : Semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.