

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah merupakan suatu perbandingan dari hasil kerja yang sebenarnya dengan hasil kegiatan yang seharusnya, Agus (2012).

Menurut Umar (2010) produktivitas adalah perbandingan hasil yang di capai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Produktivitas mempunyai dua dimensi yaitu efektifitas yang mengarah pada pencapaian kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi yang lain adalah efesiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (*Input*) dengan penghasilan (*Output*) yang tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas. Produktivitas ialah terdapatnya korelasi terbalik antara masukan dan pengeluaran. Artinya, suatu sistem dapat dikatakan produktif apabila masukan yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan pengeluaran yang semakin besar. Produktivitas

sebagai efisiensi dari pengembangan sumber daya untuk menghasilkan keluaran. Lebih lanjut dapat dikatakan bahwa produktivitas merupakan rasio yang berhubungan dengan keluaran (*output*) terhadap satu atau lebih dari keluaran tersebut. Lebih spesifik, produktivitas adalah volume barang dan jasa yang sebenarnya digunakan secara fisik pula (Timpe, 2012).

Masalah produktivitas adalah hal yang sangat penting di dalam suatu perusahaan, karena hal ini adalah berkaitan tentang apa yang akan dihasilkan dalam perusahaan itu sendiri. Produktivitas yang berasal dari kata *productivity* dalam inggrisnya mengandung pengertian product atau hasil. *Productivity* mungkin dapat diterjemahkan sebagai daya hasil, daya kemampuan menghasilkan. Kemampuan menghasilkan pada manusia tentu tidak sama dengan benda dan makhluk lainnya. Produktivitas benda atau makhluk lainnya hanya dapat dicapai bila digunakan dan dimanfaatkan oleh manusia apalagi untuk meningkatkan produk tersebut. Pada manusia dengan unsur pokok waktu, maka produktivitas itu dapat berubah dengan menciut atau berubah dengan bantuan atau tanpa bantuan kekuatan dari luar diri manusia itu. Kekuatan dan kelemahan yang ada pada manusia sendiri dapat mempengaruhi produktivitas dirinya, apalagi bila ada bantuan atau hambatan dari luar diri manusia itu.

Peningkatan produktivitas pada hakikatnya merupakan upaya mempengaruhi kekuatan dan kelemahan yang melekat pada setiap diri manusia serta faktor-faktor luar yang dapat membantu atau menghambat

produktivitas itu. Mempertahankan atau meningkatkan kekuatan dengan pemanfaatan yang tepat akan meningkatkan produktivitas pada diri manusia. Demikian pula upaya menghilangkan atau setidaknya mengurangi kelemahan pada diri manusia juga dapat meningkatkan produktivitas mereka.

2.1.1.1. Hubungan K3 dengan Produktivitas

Menurut Ramli (2010) kecelakaan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Di dalam proses produksi, produktivitas ditopang oleh tiga pilar utama yaitu kuantitas, kualitas dan keselamatan. Produktivitas hanya dapat dicapai jika ketiga unsur produktivitas tersebut dapat berjalan secara seimbang. Setiap pekerjaan, proses dan produk memiliki persyaratan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan baik dalam spesifikasi teknis, ukuran, volume, kapasitas produksi atau yang waktu diperlukan.

Menurut Ramli (2010) produktivitas tidak dapat tercapai jika dalam proses hanya mengejar kualitas saja, tetapi kuantitas produksi tidak tercapai atau sebaliknya. Namun faktor kualitas dan kuantitas saja belum mencukupi. Produktivitas juga tidak akan tercapai jika dalam proses terjadi kecelakaan atau kerusakan yang mengakibatkan kualitas menurun dan kapasitas produksi tidak tercapai. Pekerjaan harus dilakukan dengan aman tanpa adanya kecelakaan, pemborosan dan kerusakan sarana produksi. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berperan menjamin keamanan proses produksi sehingga produktivitas dapat tercapai.

2.1.1.2. Indikator Produktivitas

Indikator produktivitas digunakan untuk pengidentifikasian keberhasilan atau kegagalan menghasilkan barang dan jasa dalam kuantitas atau kualitas dengan pemanfaatan yang benar dari sumber daya produktivitas berupa kriteria sumber daya, pencapaian kerja yang diterapkan pada individu, kelompok dan organisasi. Indikator dari produktivitas kerja menurut Timpe (2012) adalah:

1. Pemanfaatan waktu kerja secara maksimal.
2. Kondisi lingkungan yang mendukung
3. Atasan yang perhatian terhadap hasil kerja
4. Kedisiplinan karyawan dalam kerja
5. Pimpinan yang mengarahkan dan membimbing.

2.1.2. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. Nomor 50 Tahun 2012. Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi

keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja .

Menurut Kepmenaker 05 Tahun 1996 dalam Ramli (2010) Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan K3 dalam pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

SMK3 telah menjadi bagian yang penting dewasa ini, karena harapan signifikan yang bisa dihasilkannya untuk menurunkan tingginya angka kecelakaan kerja. Pencegahan kecelakaan kerja melalui SMK3 dilakukan pada tiga komponen penting dalam industri yaitu manajemen, tenaga kerja dan lingkungan kerja (Okasatria, 2013).

2.1.2.1. Tujuan SMK3

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. Nomor 50 Tahun 2012. Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselatan dan Kesehatan Kerja, Penerapan SMK3 bertujuan untuk:

1. Meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur, dan terintegrasi;

2. . Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/ buruh dan/ atau serikat pekerja/ serikat buruh; serta
3. Menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas.

Tujuan dan sasaran SMK3 adalah terciptanya keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja yang melibatkan segala pihak sehingga dapat mengurangi kecelakaan, mencegah penyakit akibat kerja dan terciptanya tempat kerja yang aman. Tujuan dari penerapan SMK3 bagi perusahaan antara lain (Okasatria, 2013):

1. Menempatkan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.
2. Meningkatkan komitmen pimpinan dalam melindungi tenaga kerja.
3. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja untuk menghadapi globalisasi.
4. Proteksi terhadap industri dalam negeri.
5. Meningkatkan daya saing dalam perdagangan internasional.
6. Mengeliminir boikot LSM internasional terhadap produk ekspor nasional.
7. Meningkatkan pencegahan kecelakaan melalui pendekatan sistem.
8. Pencegahan terhadap problem sosial dan ekonomi terkait dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.

Penerapan SMK3 melalui kebijakan, program dan pengawasan K3 harus mampu memberikan perhatian terhadap perilaku aman tenaga kerja, sehingga dapat tercipta tempat kerja yang aman. Berdasarkan pasal 3 Permenaker No. 05//MEN/1996, perusahaan yang mempekerjakan minimal 100 orang tenaga kerja dan atau ada potensi bahaya ledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja wajib menerapkan SMK3 (Okasatria, 2013).

Penerapan SMK3 tidak hanya tuntutan pemerintah, masyarakat, pasar, atau dunia internasional saja tetapi juga merupakan tanggung jawab pengusaha untuk menyediakan tempat kerja yang aman bagi pekerjanya. Selain itu penerapan SMK3 juga mempunyai banyak manfaat bagi industri antara lain (Okasatria ,2013):

1. Manfaat langsung:

- a. Mengurangi jam kerja yang hilang akibat kecelakaan kerja.
- b. Menghindari kerugian material dan jiwa akibat kecelakaan kerja.
- c. Menciptakan tempat kerja yang efisien dan produktif karena tenaga kerja merasa aman dalam bekerja.

2. Manfaat tidak langsung:

- a. Meningkatkan image market terhadap perusahaan.
- b. Menciptakan hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan.
- c. Perawatan terhadap mesin dan peralatan semakin baik, sehingga membuat umur alat semakin lama.

2.1.2.2. Prinsip Penerapan SMK3

Prinsip-prinsip penerapan SMK3 mengacu kepada 5 prinsip dasar sebagaimana dimaksud dalam Permenaker No.05/MEN/2011 tentang SMK3 yaitu:

1. Menetapkan kebijakan K3 dan menjamin komitmen terhadap penerapan SMK3.
2. Merencanakan pemenuhan kebijakan, tujuan dan sasaran penerapan K3.
3. Menerapkan kebijakan K3 secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung yang diperlukan untuk mencapai kebijakan, tujuan dan sasaran K3.
4. Mengukur, memantau dan mengevaluasi kinerja K3 serta melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan.
5. Meninjau secara teratur dan meningkatkan pelaksanaan SMK3 secara berkesinambungan dengan tujuan meningkatkan kinerja K3 (Okasatria, 2013).

2.1.2.3. Langkah-Langkah Pengembangan SMK3

Langkah-langkah dalam pengembangan SMK3 dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Sebelum implementasi harus diidentifikasi semua aturan perundang-undangan dan standar K3 yang berlaku di dalam perusahaan yang bersangkutan. Sebaliknya di bentuk tim untuk mendokumentasikan peraturan perundang-undangan dan standar di bidang K3. Dari hasil

identifikasi ini kemudian di susun peraturan K3 perusahaan dan pedoman pelaksanaan K3. Praktek pada banyak perusahaan, peraturan K3 di cetak dalam bentuk buku saku yang selalu di bawa oleh tenaga kerja, agar setiap pekerja memahami peraturan tersebut harus menjelaskan peraturan perundangan dan persyaratan lainnya kepada setiap tenaga kerja.

2. Menetapkan kebijakan K3 sebuah perusahaan yaitu pernyataan mengenai komitmen dari organisasi untuk melaksanakan K3 yang menegaskan keterikatan perusahaan terhadap pelaksanaan K3 dengan melaksanakan semua ketentuan K3 yang berlaku sesuai dengan operasi perusahaan, melindungi keselamatan dan kesehatan semua pekerja termasuk kontraktor dan *stakeholder* lainnya seperti pelanggan dan pemasok.
3. Mengorganisasikan untuk melaksanakan kebijakan K3 secara efektif dengan peran serta semua tingkatan manajemen dan pekerja
4. Merencanakan SMK3, perusahaan harus membuat perencanaan yang efektif guna mencapai keberhasilan penerapan dan kegiatan SMK3 dengan sasaran yang jelas dan dapat di ukur.
5. Penerapan SMK3, perusahaan harus menyediakan personil yang memiliki kualifikasi, sarana yang memadai sesuai SMK3 yang diterapkan dengan membuat prosedur yang dapat memantau manfaat yang akan di dapat maupun biaya yang harus dikeluarkan

6. Mengukur dan memantau hasil pelaksanaan, dengan menggunakan standar yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Ada dua macam ukuran yang dapat digunakan yaitu ukuran yang bersifat reaktif yang didasarkan pada kejadian kecelakaan dan ukuran yang bersifat proaktif karena didasarkan pada upaya dari keseluruhan sistem.
7. Melakukan audit dan meninjau ulang secara menyeluruh, dengan melaksanakan audit K3, manajemen dapat memeriksa sejauh mana organisasi telah melaksanakan komitmen yang telah disepakati bersama, mendeteksi berbagai kelemahan yang masih ada yang mungkin terletak pada perumusan komitmen dan kebijakan K3, pada pengorganisasian atau pada perencanaan dan pelaksanaannya (Okasatria, 2013).

2.1.3. Keselamatan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Suryadi (2011) keselamatan kerja adalah memberikan upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat dan agar setiap sumber produksi perlu digunakan secara aman dan efisien. Secara filosofi keselamatan kerja merupakan konsep berfikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja dan setiap insan pada umumnya beserta hasil karya dan budaya dalam upaya mencapai adil, makmur dan sejahtera.

Keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

2.1.3.2. Program Keselamatan Kerja

Pengertian program keselamatan kerja menurut Mangkunegara (2010) Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Menurut Sulistyarini (2011) Perusahaan juga harus memelihara keselamatan karyawan dilingkungan kerja dan syarat-syarat keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.

4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
5. Memberikan pertolongan pada kecelakaan.
6. Memberi alat-alat perlindungan kepada para pekerja.
7. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluaskan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran.
8. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan.
9. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
10. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
11. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban.
12. Memperoleh kebersihan antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
13. Mengamankan dan memperlancar pengangkatan orang, binatang, tanaman atau barang.
14. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
15. Mengamankan dan memelihara pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
16. Mencegah terkena aliran listrik.

Dari uraian tersebut di atas, maka pada dasarnya usaha untuk memberikan perlindungan keselamatan kerja pada karyawan dilakukan 2 cara yaitu:

4. Usaha preventif atau mencegah

Preventif atau mencegah berarti mengendalikan atau menghambat sumber- sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja sehingga dapat mengurangi atau tidak menimbulkan bahaya bagi para karyawan. Langkah-langkah pencegahan itu dapat dibedakan, yaitu:

- a. Substitusi (mengganti alat/sarana yang kurang/ tidak berbahaya).
- b. Isolasi (memberi isolasi/alat pemisah terhadap sumber bahaya).
- c. Pengendalian secara teknis terhadap sumber-sumber bahaya.
- d. Pemakaian alat pelindung perorangan (*eye protection, safety hat and cap, gas respirator, dust respirator*, dan lain-lain).
- e. Petunjuk dan peringatan ditempat kerja.
- f. Latihan dan pendidikan keselamatan dan kesehatan kerja.

5. Usaha represif atau kuratif

Kegiatan yang bersifat kuratif berarti mengatasi kejadian atau kecelakaan yang disebabkan oleh sumber-sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja. Pada saat terjadi kecelakaan atau kejadian lainnya sangat dirasakan arti pentingnya persiapan baik fisik maupun mental para karyawan sebagai suatu kesatuan atau team kerja sama dalam rangka mengatasi dan menghadapinya.

2.1.3.3. Indikator keselamatan Kerja

Menurut Wills (2012) menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang

terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Indikator keselamatan kerja adalah:

1. Alat Pelindung Diri (APD).
2. Beban Kerja.
3. Peraturan Keselamatan Kerja.
4. Komunikasi dan Dukungan.
5. Pentingnya Pelatihan Keselamatan Kerja, (Wills, 2012).

2.1.4. Kesehatan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Kesehatan Kerja

Menurut Umar (2010) kesehatan kerja termasuk didalamnya kesehatan fisik dan mental. Kesehatan karyawan bisa saja terganggu karena adanya penyakit, stress, maupun kecelakaan. Perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan untuk memberikan kondisi kerja yang lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi, berikut ini dikemukakan beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan karyawan menurut Mangkunegara (2010) yaitu:

1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja
 - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang 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. Pergantian udara diruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
 - b. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
 3. Pengaturan Penerangan
 - a. pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
 - b. ruang kerja yang kurang cahaya, remang- remang.
 4. Pemakaian Peralatan Kerja
 - a. pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
 - b. penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.
 5. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai
 - a. Perusakan alat indera, stamina pegawai yang usang atau rusak.
 - b. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh.

2.1.4.2. Program Kesehatan kerja

Program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, Lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik (Mangkunegara, 2010).

Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, Perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai soal disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya.

Program kesehatan fisik yang dibuat oleh perusahaan sebaiknya terdiri dari salah satu atau keseluruhan elemen-elemen menurut Heidjrachman dan Husnan (2014) berikut ini:

1. Pemeriksaan kesehatan pada waktu karyawan pertama kali diterima bekerja.
2. Pemeriksaan keseluruhan para karyawan kunci (*key personal*) secara periodik.
3. Pemeriksaan kesehatan secara sukarela untuk semua karyawan secara periodik.
4. Tersedianya peralatan dan staff media yang cukup.
5. Pemberian perhatian yang sistematis yang preventif masalah ketegangan.
6. Pemeriksaan sistematis dan periodik terhadap persyaratan sanitasi yang baik.

Selain melindungi karyawan dari kemungkinan terkena penyakit atau keracunan, usaha menjaga kesehatan fisik juga perlu

memperhatikan kemungkinan-kemungkinan karyawan memperoleh ketegangan atau tekanan selama mereka bekerja. Stess yang diderita oleh karyawan selama kerjanya, sumbernya bisa dikelompokkan menjadi empat sebab: (1) Yang bersifat kimia, (2) Yang bersifat fisik, (3) Yang bersifat biologis, (4) Yang bersifat sosial.

Usaha untuk menjaga kesehatan mental perlu juga dilakukan menurut Heidjrachman dan Husnan (2014) yaitu dengan cara:

1. Tersedianya *psychiatrist* untuk konsultasi.
2. Kerjasama dengan *psychiatrist* diluar perusahaan atau yang ada di lembaga-lembaga konsultan.
3. Mendidik para karyawan perusahaan tentang arti pentingnya kesehatan mental.
4. Mengembangkan dan memelihara program- program *human relation* yang baik.

Bekerja diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja, Adapun usaha- usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2010) adalah sebagai berikut:

1. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
2. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
3. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.

2.1.4.3. Indikator Kesehatan Kerja

Program kesehatan kerja diharapkan pekerja menjadi lebih produktif karena jarang tidak masuk kerja karena sakit. Oleh karena itu gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan, lingkungan kerja (suhu dan kelembaban) dan lainnya perlu dihilangkan atau diperkecil semaksimal mungkin. Indikator kesehatan menurut Umar (2010) adalah:

1. Lingkungan kerja fisik, dimana para bekerja berada dengan dinilai dari kenyamanan dan keamanan kerjanya.
2. Sarana dan pelayanan kesehatan, perusahaan harus menyediakan sarana dan pelayanan seperti kotak pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K). serta obat-obatan yang sering menjadi keluhan pekerja.
3. Sarana rekreasi, perusahaan yang memperhatikan kesehatan pekerja akan membuat program rekreasi dan biasanya dilaksanakan satu tahun sekali, dan apabila tidak disediakan harus memberi cuti libur bersama seperti pada saat hari perayaan keagamaan.
4. Peraturan kesehatan kerja, perusahaan harus menyediakan aturan kerja terutama jam lembur yang tidak melampaui batas kerja menurut aturan perundangan yang berlaku.

2.2. Hasil Penelitian terdahulu

Data penelitian terdahulu merupakan judul penelitian yang pernah diteliti sebelumnya, seperti dalam table 2.1 sebagai berikut:

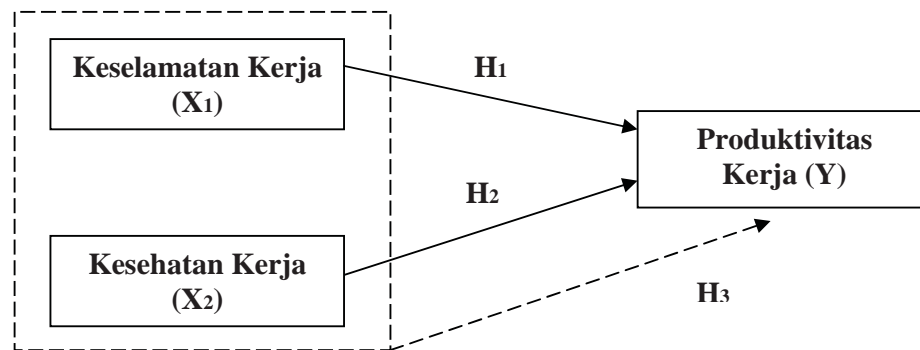
Tabel 2.1 Hasil penelitian terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Kesimpulan
1.	Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan. Muhammad Busyairi, La Ode Ahmad Safar Tosungku dan Ayu Oktaviani (2014).	Produktivitas kerja, keselamatan dan kesehatan kerja.	Regresi Linier	Program keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh atau memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y)
2.	Analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta asuransi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Juhdi Sakti Engineering Serang. Arithalia dan Engkos Achmad Kuncoro (2014).	Produktivitas kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta asuransi.	Regresi Linier	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan, hal tersebut lebih dipengaruhi oleh sistem pembuangan limbah yang masih kurang efektif.
3.	Analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan metode partial least squares. Bella Gloria Ukhisia, Retno Astuti, dan Arif Hidayat (2013).	Produktivitas kerja, keselamatan dan kesehatan kerja.	Regresi Linier	Variabel kesehatan kerja dengan nilai koefisien regresi 0.258 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel keselamatan kerja dengan nilai koefisien regresi 0.587 berpengaruh signifikan terhadap kesehatan kerja.
4.	Analisis faktor yang mempengaruhi produktivitas dari tinjauan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di perusahaan kontraktor . Fenny Moniaga (2012).	Produktivitas kerja, keselamatan dan kesehatan kerja.	Analisis deskriptif dan teknik analisis tabulasi silang	Variabel keselamatan kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja.
5.	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Surya Asbes Cement Group Malang). Ratih Dwi Kartikasari dan Bambang Swasto (2017).	Kinerja, keselamatan dan kesehatan kerja.	Regresi Linier	Keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2.3. Kerangka Penelitian

Untuk memperjelas dan memudahkan dalam pemahaman, maka perlu dijelaskan suatu kerangka penelitian sebagai landasan dalam pembahasan. Berkaitan dengan masalah yang telah diuraikan di atas, maka sistematis kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka penelitian



Sumber: Muhammad, La Ode dan Ayu (2014)

2.4. Perumusan Hipotesis

Menurut Suharsimi (2012), Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah yang akan diuji kebenarannya dan dipakai sebagai petunjuk dalam pengumpulan data yang diperlukan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan mebel PT. Kota Jati Furnindo.

H2: Diduga kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan mebel PT. Kota Jati Furnindo.

H5: Diduga keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan mebel PT. Kota Jati Furnindo.