

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Program K3

2.1.1.1 Definisi Program K3

Secara umum Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi salah satu kewajiban perusahaan untuk melindungi karyawan dalam segala bentuk kegiatan pekerjaan. Program K3 adalah bentuk upaya perusahaan untuk menjaga karyawan agar terhindar dari cedera atau kecelakaan saat bekerja serta menghindari penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan yang dilakukan karyawan di perusahaan tersebut.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat ditinjau dari dua aspek yakni aspek filosofis dan teknis Menurut Ardana et al Dalam Ullhaq Asshidiqi (2018). Secara filosofis K3 adalah konsep berfikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja pada khususnya dan setiap insan pada umumnya, beserta hasil-hasil karya dan budayanya dalam upaya membayar masyarakat adil, makmur dan sejahtera. Secara teknis K3 adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. Dengan terjaminnya keamanan dan kesehatan kerja, maka diharapkan produktivitas meningkat. Sementara Menurut Widodo dalam Ullhaq Asshidiqi (2018) Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bidang yang terkait dengan

kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan maupun lokasi proyek.

Menurut Suma'mur Dalam Lestariani, Nanis Hairunisya, & Imam Suwaktus Suja (2020) Melindungi tenaga kerja atas hak dan keselamatannya dalam melakukan pekerjaannya untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan kinerja. K3 diartikan sebagai bidang kegiatan yang ditujukan untuk mencegah semua jenis kecelakaan yang ada kaitannya dengan lingkungan dan situasi kerja. Secara umum keselamatan kerja dapat dikatakan sebagai ilmu dan penerapannya yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja serta cara melakukan pekerjaan guna menjamin keselamatan tenaga kerja dan aset perusahaan agar terhindar dari kecelakaan dan kerugian lainnya. Keselamatan kerja juga meliputi penyediaan APD, perawatan mesin dan pengaturan jam kerja yang manusiawi, Menurut America Society of Safety and Engineers Dalam Nur Aini Faridah Rahmawati, Martono, Sugiharto, Karnawan Joko Setyono, dan Parhadi (2019). Dalam K3 juga dikenal istilah Kesehatan Kerja, yaitu: suatu ilmu yang penerapannya untuk meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja melalui peningkatan kesehatan, pencegahan Penyakit Akibat Kerja meliputi pemeriksaan kesehatan, pengobatan dan pemberian makan dan minum bergizi. Istilah lainnya adalah Ergonomy yang merupakan keilmuan dan aplikasinya dalam hal sistem dan desain kerja, keserasian manusia dan pekerjaannya, pencegahan kelelahan guna tercapainya pelaksanaan pekerjaan secara baik. Dalam pelaksanaannya K3

adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan bebas dari pencemaran lingkungan,

sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan sistem dan produktifitas kerja.

Sementara Menurut Winda Purnama Tagueha (2018) Pelaksana K3 sebagai pihak yang bertanggung jawab selama proses pembangunan harus mendukung dan mengupayakan program-program yang dapat menjamin agar dapat meminimalisir bahkan menghilangkan kecelakaan kerja. Hubungan antara pihak yang berkewajiban memperhatikan masalah keselamatan dan kesehatan kerja adalah kontrakstor dengan pekerja. Kewajiban kontrakstor dan rekan kerjanya adalah pekerjanya selama masa pembangunan berlangsung. Pada rentang waktu pelaksanaan pembangunan, kontrakstor sudah selayaknya tidak mengizinkan pekerjanya untuk beraktivitas apabila terjadi hal-hal sebagai berikut: a) Tidak mematuhi peraturan keselamatan dan kesehatan kerja; b) Tidak menggunakan peralatan pelindung diri selama bekerja; c) Mengizinkan para pekerja menggunakan peralatan yang tidak aman.

Keselamatan kerja dan kesehatan kerja adalah upaya untuk menjamin dan menjaga kesehatan serta keutuhan jasmani dan rohani para tenaga kerja khususnya manusia, untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur Menurut Mangkunegara, Dalam Endro Wibowo, Hardi Utomo, (2016). Keselamatan kerja dan kesehatan kerja termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Pelaksanaan program keselamatan kerja dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga

kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan.

Tabel 2.1
Definisi Program K3

N O	TAHUN PENELITI	PENELITI	DEFINISI
1	2020	Lestariani, Nanis Hairunisya, & Imam Suwaktus Suja	Melindungi tenaga kerja atas hak dan keselamatannya dalam melakukan pekerjaannya untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan kinerja. Suma'mur (1992:89)
2	2018	Ullhaq Asshidiqi	Secara filosofis K3 adalah konsep berfikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja pada khususnya dan setiap insan pada umumnya, beserta hasil-hasil karya dan budayanya dalam upaya membayar masyarakat adil, makmur dan sejahtera. Secara teknis K3 adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. Dengan terjaminnya keamanan dan kesehatan kerja, maka diharapkan produktivitas meningkat. Ardana et al
3	2018	Ullhaq Asshidiqi	Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan maupun lokasi proyek. Widodo
4	2016	Endro Wibowo, Hardi Utomo	Keselamatan kerja dan kesehatan kerja adalah upaya untuk menjamin dan menjaga kesehatan serta keutuhan jasmani dan rohani para tenaga kerja khususnya manusia, untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur. Mangkunegara

Sumber : Hasil olah peneliti (2021)

Berdasarkan dari 4 definisi yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.1, maka dapat disimpulkan bahwa definisi Program K3 adalah suatu sistem

manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan ditempat kerja yang bertujuan untuk melindungi para pekerja dari kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja dan menciptakan area kerja yang aman dan nyaman, sehingga sumber produksi dapat dipergunakan dengan aman dan efisien.

Berdasarkan definisi dari beberapa para ahli tersebut, maka definisi yang dipergunakan dalam penelitian ini merujuk kepada salah satu definisi yang diungkapkan oleh **Sumamur** bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah Melindungi tenaga kerja atas hak dan keselamatannya dalam melakukan pekerjaannya untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan kinerja.

Definisi tersebut dipilih penulis karena sesuai dengan fenomena yang terjadi di perusahaan PT. Gemilang Mitra Sejahtera, dimana pada perusahaan tersebut sebagian karyawannya tidak mendapatkan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja.

2.1.1.2 Indikator Program K3

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator Program K3, Menurut Suma'mur Dalam Lokot Muda Harahap, Andri R Tampubolon (2017) diantaranya :

1) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di emban. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi

dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Kondisi lingkungan kerja dinyatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat dan nyaman.

2) Alat Dan Bahan Kerja

Alat dan bahan kerja juga dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Kecelakaan seperti ini dapat terjadi apabila kondisi mesin atau alat serta bahan produksi yang digunakan tidak memenuhi standar atau siap pakai.

3) Alat-Alat Pelindung Diri

Alat pelindung diri biasanya diberikan untuk melindungi karyawan ketika mereka bekerja menggunakan alat dan bahan kerja yang berbahaya. Alat-alat pelindung diri harus diperhatikan apakah fungsinya telah sesuai dengan kondisi dan jenis pekerjaan. Alat pelindung diri juga harus dibuat nyaman mungkin sehingga tidak menghalangi dan tidak mengganggu karyawan saat bekerja

4) Pendidikan dan Pelatihan K3

Faktor penyebab kasus kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan perusahaan sebenarnya lebih banyak disebabkan oleh human error atau kesalahan manusia itu sendiri. Walaupun ada juga faktor kesalahan dari mesin atau alat yang digunakan, tetapi jika karyawan itu lebih waspada dan terampil dalam menggunakannya, resiko kecelakaan itu dapat diperkecil.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Definisi Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan kepada organisasi Menurut Kadarisman Dalam Ullhaq Asshidiqi. Menurut Mulyadi (2015:11) bahwa untuk meningkatkan produktivitas dan memotivasi karyawan, perusahaan perlu memberikan kompensasi kepada karyawan untuk mensejahterahkan karyawan dan meningkatkan prestasi dan kinerja seluruh karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, serta memelihara, karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah (Sunyoto, 2013:153).

Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi di bayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang. Wibowo (2007) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja. Kompensasi menurut Sastrohadiwiryono (2003 : 195) adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan

sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Tabel 2.2
Definisi Kompensasi

No	Tahun Peneliti	Peneliti	Definisi
1	2018	Ullhaq Asshidiqi	Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan kepada organisasi. Kadarisman (2012:19)
2	2007	Wibowo	Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja. Wibowo (2007)
3	2003	Sastrohadiwiry o	Kompensasi balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Sastrohadiwiry (2003)

Sumber : Hasil olah peneliti (2021)

Berdasarkan dari 3 definisi yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.2, maka dapat disimpulkan bahwa definisi Kompensasi adalah hasil yang diterima oleh karyawan berupa uang dan barang sebagai imbalan untuk membalas jasa dan tenaga yang diberikan perusahaan sebagai kompensasi untuk karyawan.

Berdasarkan definisi dari beberapa para ahli tersebut maka, definisi yang digunakan dalam penelitian ini merujuk kepada salah satu definisi yang dikemukakan oleh **Kadarisman (2012:19)** bahwa kompensasi adalah semua

pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan kepada organisasi.

Definisi tersebut dipilih sesuai dengan fenomena yang terdapat di PT. Gemilang Mitra Sejahtera, dimana karyawan yang bekerja akan mendapatkan kompensasi dalam bentuk uang, akan tetapi dalam pendapatan kompensasi tersebut belum mampu memenuhi kebutuhan karyawan.

2.1.2.2 Indikator Kompensasi

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi, menurut Kadarisman dalam Ullhaq Asshidiqi, Triyonowati (2018) indikator-indikator diantaranya adalah :

1) Upah

Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan pegawai atau karyawan tetap. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas karyawan. Karyawan dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari

perusahaan. pemberian insentif dimaksudkan untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih bersemangat sehingga produktivitas pegawai meningkat.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok. Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Gaji

Gaji adalah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan yang diberikan secara tetap.

5) Pensiun

Pensiun adalah masa dimana seseorang berhenti bekerja karena memasuki usia atau kondisi tertentu, sehingga harus diberhentikan atau atas permintaan sendiri. Seseorang yang sedang dalam masa pensiun tidak akan memperoleh pemasukan bulanan, namun berhak atas dana pensiun dari perusahaan tempat terakhir bekerja.

2.1.3 Produktivitas Kerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas merupakan hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antara input dan output (Mulyadi, 2015:100). Semakin kecil

pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai suatu target penghasilan (output) dikatakan sebagai produktif. Sebaliknya, semakin tinggi pengorbanan (input) yang

diperlukan untuk mencapai hasil (output) tertentu dikatakan kurang produktif. Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektifitas yang mengarah pada pencapaian untuk kerja yang maksimal, pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan Menurut Lita Wulantika (2016)

Produktivitas kerja dapat dikatakan juga sebagai suatu sikap yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal ini akan membuat orang menjadi optimis. Optimisme membuat seseorang selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Sikap optimisme akan mendorong orang untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, terbuka tapi kritis terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan.

Menurut Mila Badriyah (2017:183) Dalam (Popong Suryani, Yoyok Cahyono, Berliana Dita Utami, 2020) Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan.

Sedangkan menurut (Sutrisno,2008) Dalam (Deden Misbahudin Muayyad, Ade Irma Oktafia Gawi, 2016) produktivitas secara umum diartikan sebagai

hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Tabel 2.3
Definisi Produktivitas Kerja Karyawan

No	Tahun Peneliti	Peneliti	Definisi
1	2016	Deden Misbahudin Muayyad, Ade Irma Oktafia Gawi	Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Sutrisno, (2008)
2	2018	Ullhaq Asshidiqi	Produktivitas merupakan hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antara input dan output (Mulyadi, 2015:100)
3	2020	Popong Suryani, Yoyok Cahyono, Berliana Dita Utami	Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan. Mila Badriyah (2017:183)

Sumber : Hasil olah peneliti (2021)

Berdasarkan dari 3 definisi yang dikemukakan oleh para ahli pada tabel 2.3, maka dapat disimpulkan bahwa definisi produktivitas kerja karyawan adalah hasil pekerjaan karyawan yang membandingkan input (tenaga kerja, bahan, uang) dan output (barang-barang atau jasa) dengan menggunakannya secara efektif dan efisien, dan juga menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan.

Berdasarkan definisi dari beberapa para ahli tersebut maka, definisi yang digunakan dalam penelitian ini merujuk kepada salah satu definisi yang dikemukakan oleh **Sutrisno (2008)** bahwa produktivitas kerja karyawan adalah sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Definisi tersebut dipilih sesuai dengan fenomena yang terdapat di PT. Gemilang Mitra Sejahtera, Dengan adanya karyawan yang menurun semangat kerja setiap harinya menyebabkan input dan output tidak sesuai sehingga produktivitas kerja karyawan menurun pada perusahaan PT. Gemilang Mitra Sejahtera

2.1.3.2 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk mengukur Produktivitas Kerja Karyawan Menurut Sutrisno Dalam Deden Misbahudin Muayyad, Ade Irma Oktafia Gawi (2016) indikator tersebut ialah :

1) Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, hal tersebut merupakan

upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

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

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang penulis lakukan sekarang. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi terhadap produktivitas kerja. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut tabel 2.4 beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti :

Tabel 2.4
Penelitian Terdahulu tentang program k3, kompensasi dan produktivitas kerja

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Ullhaq Asshidiqi, dan Triyonowati (2018)	Pengaruh Kompensasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Sukses Selamat Barokah	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sukses Selamat Barokah, Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas PT Sukses Selamat Barokah	Menggunakan variabel Kompensasi, K3 sebagai Variabel X dan Variabel Produktivitas sebagai Variabel Y yang mempengaruhi	Penelitian terdahulu menggunakan objek yang berbeda.

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Lokot Muda Harahap, dan Andri R Tampubolon (2017)	Pengaruh Program Pensiun Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Biro Klasifikasi Indonesia	Program Pensiun berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada Program Pensiun dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Belawan	Menggunakan variable Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai variable X	Penelitian terdahulu menggunakan unit analisis yang berbeda
3	Septia Wahyuni Puspita Sari, Ahyar Yuniawan (2017)	Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung Serta Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kera Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwijaya, Palembang	kompensasi langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Kompensasi tidak langsung berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja	Menggunakan variable Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai variable X, dan Produktivitas kerja karyawan sebagai variable Y.	Variabel kompensasi dibagi menjadi 2, Variabel kompensasi langsung dan tidak langsung

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Kahfiardi Fajri, Hamidah Nayati, Utami, Arik Prasetya (2017)	Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan pada PT. Brantas Abipraya (Persero)	Program Keselamatan` Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan` terhadap kepuasan kerja. program kesehatan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan` terhadap kepuasan kerja. Program keselamatan kerja9 (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Menggunakan variable Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai variable X	Penelitian terdahulu menggunakan unit analisis yang berbeda
5	Endro Wibowo, Hardi Utomo (2016)	Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang)	Keselamatan kerja dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sido Muncul Semarang.	Penelitian terdahulu menggunakan variable Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai variable X	Penelitian terdahulu menggunakan unit analisis yang berbeda

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6	Ranty Mulina, Safitri, Yuliana, Sukma Yudistira (2020)	Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi	Kompensasi keseluruhan di Grand Rocky Hotel Bukittinggi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Grand Rocky hotel Bukittinggi	Penelitian terdahulu menggunakan variabel kompensasi dan variabel Produktivitas Kerja karyawan	Penelitian terdahulu tidak memakai variabel Program Keselamatan dan kesehatan kerja (X2)
7	Zulkarnen Mora, Agung Suharyanto, M. Yahya (2020)	Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Sisirau Aceh Tamiang	Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja berpengaruh Positif terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Sisirau Aceh Tamiang	Penelitian terdahulu menggunakan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan variabel Produktivitas Kerja karyawan	Penelitian terdahulu tidak memakai variabel Kompensasi
8	Gek Indah Pujastuti Sukarta, A.A Sagung Kartika Dewi (2020)	Pengaruh Kompensasi Kerja, Motivasi dan Disiplin Pada Produktivitas Karyawan	Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Penelitian Terdahulu menggunakan variabel kompensasi dan variabel Produktivitas Kerja Karyawan	Penelitian Terdahulu tidak menggunakan variabel Program Keselamatan Dan kesehatan Kerja

2.2 Kerangka Pemikiran

Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan Kompensasi menjadi salah satu tolak ukur yang penting untuk melihat sejauh mana karyawan dalam melakukan pekerjaannya, karena hal tersebut sangat erat hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan. Ketika karyawan telah mendapatkan keselamatan

dan kesehatan dengan baik, maka sudah dapat dipastikan bahwa produktivitas kerja yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan adalah maksimal.

Variabel program k3, program k3 dalam penelitian ini adalah suatu sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan ditempat kerja yang bertujuan untuk melindungi para pekerja dari kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja dan menciptakan area kerja yang aman dan nyaman, sehingga sumber produksi dapat dipergunakan dengan aman dan efisien pada perusahaan PT. Gemilang Mitra Sejahtera. Indikatornya adalah lingkungan kerja, alat dan bahan kerja, alat pelindung diri, pendidikan dan pelatihan. Keselamatan dan kesehatan yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang baik pula guna tercapai tujuan perusahaan.

Variabel kompensasi, adalah hasil yang diterima oleh karyawan berupa uang dan barang sebagai imbalan untuk membalas jasa dan tenaga yang diberikan perusahaan sebagai kompensasi untuk karyawan. dengan indikator upah, insentif, tunjangan, gaji, pensiun. penghasilan karyawan dalam bentuk kompensasi dapat memenuhi kebutuhannya, ini akan berdampak pula pada produktivitas seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Produktivitas kerja karyawan, dengan indikator kemampuan, berusaha meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi. Produktivitas kerja adalah hasil pekerjaan karyawan yang membandingkan input (tenaga kerja, bahan, uang) dan output (barang-barang atau jasa) dengan menggunakannya secara efektif dan efisien, dan juga menjaga mutu

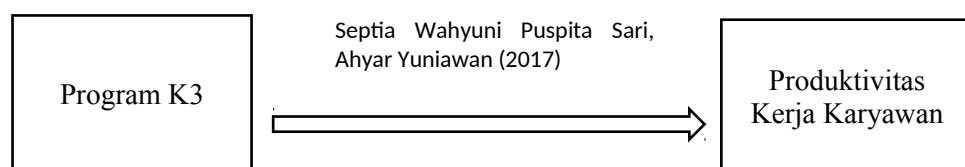
barang atau jasa yang dihasilkan. Umumnya setiap perusahaan sangat memperhatikan masukan dan keluaran hal ini menjadi penentu bagi perusahaan dalam mencapai produktivitas kerja yang maksimal.

2.2.1 Pengaruh Antar Variabel Penelitian

2.2.1.1 Pengaruh Program K3 terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Semakin baik fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja oleh perusahaan, maka karyawan akan lebih tenang dalam bekerja, dapat lebih focus dan produktivitasnya menjadi meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Septia Wahyuni Puspita Sari, Ahyar Yuniawan (2017) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Penelitian Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara program k3 terhadap produktivitas kerja karyawan yang digambarkan sebagai berikut :



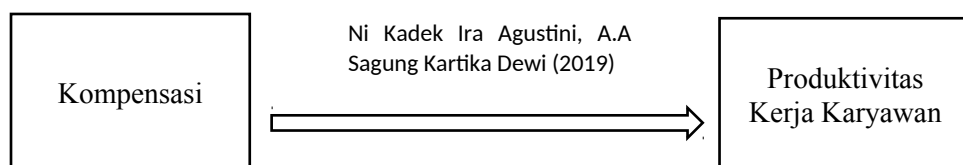
Gambar 2.1
Pengaruh Program K3 terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

2.2.1.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pemberian kompensasi yang efektif dapat membangkitkan kemampuan

tersendiri dari karyawan masing-masing sehingga perusahaan dapat melihat kemampuan para karyawannya. Kompensasi yang efektif juga dapat membuat para karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan terhadap perusahaan. Kompensasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas karyawan dan kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan, pernyataan tersebut sangat jelas bahwa kompensasi merupakan aset utama agar karyawan dapat bekerja secara produktif, Ini sejalan dengan hasil analisis data yang diperoleh menurut penelitian Ni Kadek Ira Agustini, A.A Sagung Kartika Dewi (2019) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan hal tersebut berarti bahwa semakin bagus kompensasi yang diberi maka semakin baik produktivitas karyawan.

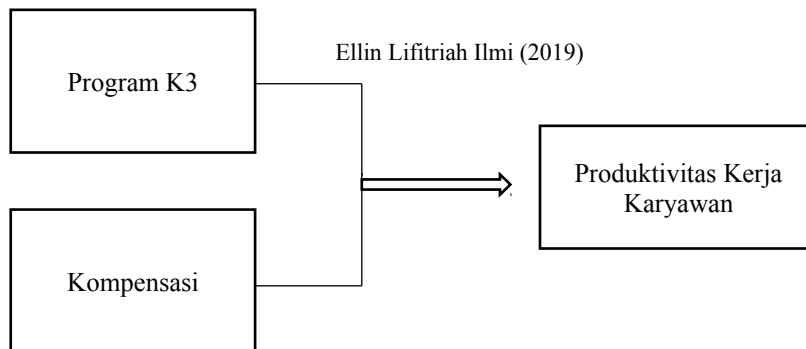
Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2
Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

2.2.1.3 Pengaruh Program K3 dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

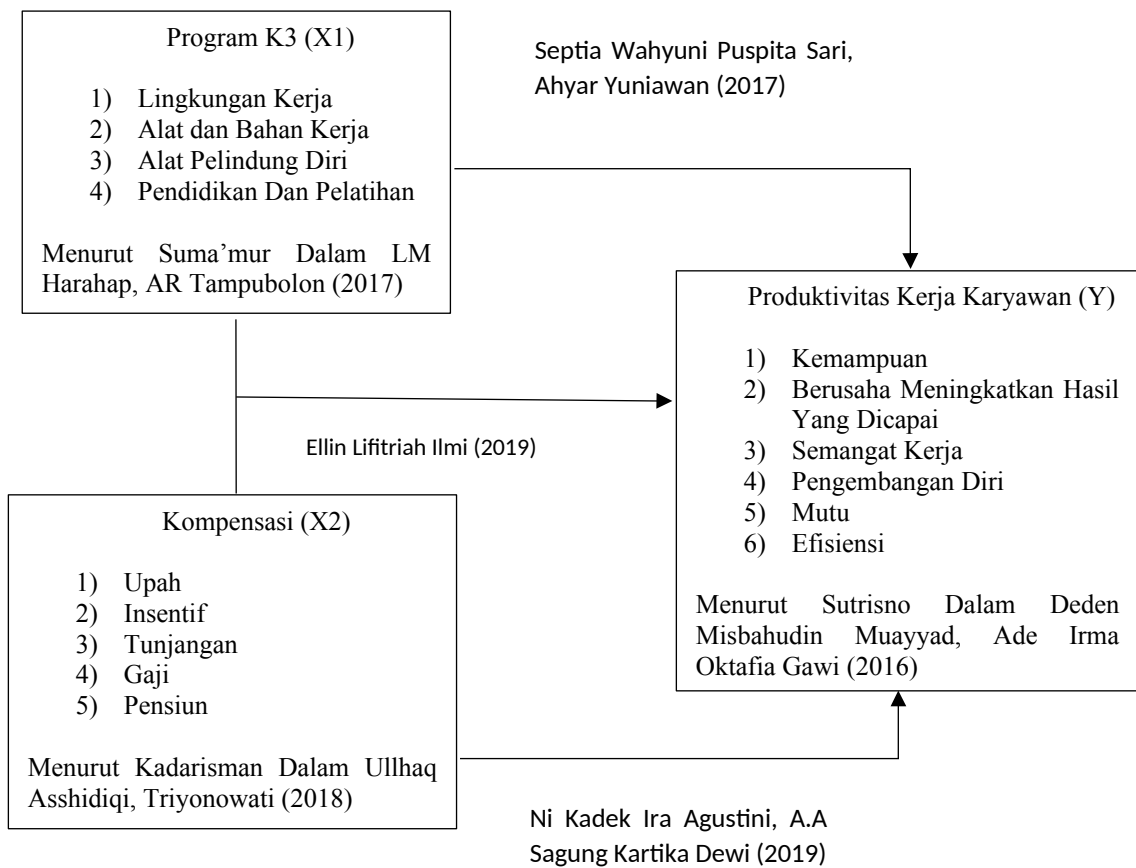
Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal dan maksimal. Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kompensasi adalah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, dengan hasil analisis data yang diperoleh Ellin Lifitriah Ilmi (2019) mengatakan bahwa program k3 dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.



Gambar 2.3
Pengaruh Program K3 dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

2.2.2 Contoh Paradigma Penelitian

Dari uraian diatas penulis akan menggambarkan bagan paradigma penelitian dalam penelitian ini untuk mempermudah pemahaman terhadap permasalahan pokok yang akan dianalisis mengenai Program K3 dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Gemilang Mitra Sejahtera seperti yang terlihat pada gambar berikut ini berikut:



Sumber : Konsep Diolah Penulis (2021)

Gambar 2.4
Paradigma Kerangka Pemikiran

2.3 HIPOTESIS

Karena sifatnya dugaan, berdasarkan kajian pustaka, kerangka pemikiran yang dapat disimpulkan dalam paradig penelitian. Maka dengan demikian akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, namun dari rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, untuk mengungkap tujuan penelitian yang pertama tidak di uji kedalam hipotesis, tetapi hanya berupa uraian-uraian variabel-variabel hasil penelitian. Sedangkan untuk tujuan penelitian kedua

sama sampai dengan kelima dapat di dedusi kedalam hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Program Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh baik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Gemilang Mitra Sejahtera

H2 : Kompensasi berpengaruh baik secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Gemilang Mitra Sejahtera

H3 : Program K3 dan Kompensasi berpengaruh baik secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Gemilang Mitra Sejahtera