BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Semangat Kerja

2.1.1.1 Pengertian Semangat Kerja

Muchinsky (2002) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik. Suasana kerja pada umumnya menjadi faktor penentu yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan. Misalnya saja, terciptanya suasana kekeluargaan diantara sesama rekan kerja, dan juga suasana ruang kerja yang kondusif. Hal tersebut dapat memberikan reaksi positif bagi karyawan untuk membangkitkan semangat dan kegairahan kerja.

Semangat Kerja merupakan suatu gambaran suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat / jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja. Anwar (2002:180) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Hasibuan (2004:94) Semangat kerja di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah tingkah laku para karyawan yang bekerja dengan kondisi lebih optimal sehingga mencerminkan keadaan dimana perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Semangat kerja merupakan keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan

psikologis yang baik bila dapat menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan konsekuen (Siswanto, 2000).

Sutanto & Stiawan (2000) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah dorongan yang menyebabkan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Yoder (Djui & Setiasih, 2001) mendefinisikan semangat kerja sebagai suatu kondisi mental yang mencerminkan kegairahan, keteguhan hati dan rasa persatuan dengan kelompok yang mempengaruhi seseorang untuk bekerja sama.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan kondisi mental individu yang mendorong untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, lebih cepat dan konsekuen secara pribadi maupun berkelompok.

2.1.1.2 Ciri-Ciri Semangat Kerja

Berikut adalah ciri-ciri semangat kerja :

1. Kerja Keras

Orang yang memiliki semangat kerja, akan bekerja keras. Dia tidak mudah menyerah bila gagal. Selalu berusaha dengan sebaik-baiknya.

Ciri-ciri pekerja keras :

a. Kesulitan tidak membuat berhenti bekerja
b. Mencari cara kerja baru
c. Tidak malu bertanya

2. Disiplin

Orang yang memiliki semangat kerja tentunya sikap disiplin. Disiplin merupakan bentuk perhatian terhadap waktu. Dia akan menghargai waktu. Dia tidak mudah mengingkari janji yang telah diberikan.

Ciri-ciri orang yang disiplin :

a. Tepat waktu
b. Tidak mengingkari janji

3. Jujur

Orang yang mempunyai semangat kerja akan bersikap jujur. Jujur adalah berkata dan berbuat apa adanya, tidak mengada-ada. Orang yang jujur mau mengakui kekurangannya.

Ciri-ciri orang yang jujur

a. Mau megakui kekurangan
b. Tidak takut diolok-olok
c. Selalu mematuhi aturan

2.1.1.3 Aspek-Aspek Semangat Kerja

Gulon (Febriani & Nurtjahjanti, 2006) mengemukakan bahwa aspek-aspek semangat kerja adalah:

1. Perasaan senang atau bahagia, berkaitan dengan perasaan senang atau bahagia yang dialami karyawan ketika bekerja sehingga pekerjaan tidak membosankan, pekerjaan dengan cepat berlalu dan karyawan betah bekerja.

2. Konflik dalam bekerja, hal ini lebih ditujukan pada tidak adanya konflik dalam diri sendiri terutama antara perasaan suka atau tidak suka terhadap pekerjaan, sesama karyawan, atasan maupun terhadap sistem.
3. Penyesuaian perseorangan yang baik, kemampuan karyawan dalam mengerti, memahami, dan menyesuaikan diri baik dengan keadaan, pekerjaan maupun hubungan interpersonal dalam lingkungan kerja.
4. Kepaduan kelompok, kemampuan antar anggota kelompok untuk bekerja sama termasuk di dalamnya mampu bekerja sama antara atasan dengan bawahan maupun antar sesama karyawan.
5. Keterlibatan ego individu terhadap pekerjaannya, individu menganggap pekerjaannya sebagai bagian dari dirinya, penyalur motivasi dan bukan hanya sebagai sarana pemenuhan kebutuhan melainkan sudah menjadi kebutuhan itu sendiri. Cara individu melibatkan diri dan perasaannya dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga ada kemauan untuk melaksanakan tugasnya.
6. Sekumpulan sikap karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, berkaitan dengan penerimaan individu terhadap keseluruhan hasil pekerjaannya yaitu cara individu bersikap terhadap semua aspek yang ada dalam kerja baik mengenai pekerjaan itu sendiri maupun aspek-aspek lain dalam bekerja.
7. Adanya penerimaan individu terhadap tujuan kelompok, berkaitan dengan kesesuaian antara tujuan perusahaan dengan tujuan individu. Sejauh mana individu memahami, mengerti, menerima tujuan perusahaan serta adanya keinginan untuk mencapai tujuan.

2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Nawawi (2003) mengemukakan bahwa semangat kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam mengerjakan pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
2. Faktor gaji atau upah yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu semangat kerja.
4. Suasana kerja atau hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
5. Tujuan pekerjaan. Tujuan pekerjaan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.
6. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan

Tiffin & Mc Cormick (Djui & Setiasih, 2001) mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja yaitu:

1. Tugas atau jabatan karyawan, kenaikan jabatan biasanya diikuti dengan meningkatnya semangat kerja karyawan.
2. Kesuksesan karyawan, sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya akan menimbulkan semangat kerja demikian pula sebaliknya.

3. Pengawasan, sikap dan perilaku atasan terhadap bawahannya sedikit banyak akan mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaannya
4. Faktor sosial dalam kelompok kerja, penelitian Mayo menunjukkan bahwa dengan menimbulkan perasaan diterima dalam kelompok seorang karyawan akan menunjukkan semangat kerja yang tinggi.
5. Kondisi kerja, kondisi kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang harmonis merupakan syarat timbulnya kegairahan kerja karyawan.
6. Tinjauan terhadap *salary* dan penghargaan, karyawan akan merasa senang apabila mendapatkan penghargaan dan kenaikan gaji secara teratur.
7. Metode penggajian, Timbulnya keluhan dari karyawan mengenai upah biasanya berasal dari metode penggajian yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.1.5 Indikasi Turunnya Semangat Kerja

Indikasi turunnya semangat kerja sangat penting untuk diketahui suatu perusahaan karena dengan pengetahuan tersebut akan dapat diketahui sebab-sebabnya. Dengan demikian perusahaan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah sedini mungkin.

Terdapat indikator semangat kerja yang di ungkapkan oleh beberapa ahli. Salah satunya, Menurut Nitisemito (1992), indikasi-indikasi tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

1. Rendahnya produktivitas kerja

Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihinggapi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

3. Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejalagejala seperti ini.

4. Tingkat kerusakan yang meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

5. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organsasi itu sendiri.

6. Tuntutan yang sering terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.

7. Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berunjung ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

Kossen (1993) menurutnya terdapat beberapa tanda-tanda peringatan semangat kerja yang rendah, yaitu:

a. Kemangkiran
b. Kelambatan

   Keterlambatan yang berlebihan merupakan tanda bahaya semangat kerja yang rendah.
c. Pergantian yang tinggi

Dalam setiap organisasi ada karyawan yang keluar da nada karyawan lain diterima kerja pada perusahaan tersebut. Apabila angka pergantian mulai naik secara abnormal menunjukan tanda bahaya dari semangat kerja yang buruk.

d. Mogok dan sabotase

Pemogokan dan sabotase merupakan contoh ekstrim ketidakpuasan dalam angkatan kerja.

e. Ketiadaan kebanggaan dalam kerja

Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat dia bekerja sering kali menimbulkan sikap ketidakpedulian terhadap pekerjaannya.

2.1.2 Program 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin)

Secara filosofi program 5R adalah bagian dari program keselamatan kesehatan kerja (K3) diartikan sebagai suatu pemikiran atau upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budayanya. Keselamatan kerja merupakan ilmu dan penerapan yang terkait dengan mesin, alat, bahan, dan proses kerja guna menjamin keselamatan tenaga kerja dan seluruh aset produksi agar terhindar dari kecelakaan kerja atau kerugian lainnya (Budiono, 2003).

Keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk pengenalan (*recognition*), evaluasi (*evaluation*), dan pengawasan atau pengendalian (*control*) dari faktor-faktor atau tekanan-tekanan di lingkungan yang timbul di dalam atau

dari tempat kerja, yang dapat menyebabkan: sakit, menggangu kenyamanan, serta menimbulkan inefisiensi baik bagi tenaga kerja maupun bagi penduduk di dalam lingkungan masyarakat (Jusuf, 2003).

Dari pendapat diatas jelas bahwa keselamatan kesehatan kerja adalah upaya untuk menjamin tenaga kerja agar terhindar dari bahaya-bahaya yang diakibatkan oleh lingkungan ditempat kerja yang dapat menggangu kenyamanan, serta menimbulkan kerugian baik bagi tenaga kerja maupun perusahaan sehingga tercipta suasana atau lingkungan kerja yang aman dan nyaman. K3 umumnya terbagi menjadi 2 yaitu program K3LH dan program 5R, namun dalam penelitian saya yang dibahas adalah program 5R.

(Osada 2011) Program 5R (5S) merupakan konsep yang sangat sederhana berasal dari Jepang, 5S adalah huruf awal dari lima kata Jepang yaitu *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu* dan *Shitsuke* yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan menjadi Program 5R, yaitu Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin. Gerakan 5S/Program 5R adalah gerakan yang melaksanakan secara keseluruhan ke lima kata tersebut:

1. Seiri = Ringkas

Seiri/Ringkas berarti mengatur segala sesuatu, memilah sesuai dengan aturan atau prinsip tertentu. Menyisihkan barang yang tidak diperlukan di tempat kerja dan buang.

2. Seiton = Rapi

Seiton/Rapi berarti menyimpan barang di tempat yang tepat atau dalam tata letak yang benar sehingga dapat dipergunakan dalam keadaan mendadak. Hal itu merupakan cara untuk menghilangkan pencarian.

3. Seiso = Resik

Seiso/Resik berarti membersihkan barang sehingga menjadi bersih. Dalam hal ini berarti membuang sampah, kotoran dan benda asing serta membersihakan segala sesuatu. Diutamakan sebagai pemeriksaan terhadap kebersihan dan menciptakan tempat kerja yang tidak memiliki cacat dan cela.

4. Seiketsu = Rawat

Seiketsu/Rawat berarti terus-menerus dan secara berulang-ulang memelihara Ringkas, Rapi, dan Resik. Dengan demikian Rawat mencakup kebersihan pribadi dan lingkungan.

5. Shitsuke = Rajin

Shitsuke/Rajin berarti pelatihan dan penigkatan kemampuan untuk melakukan apa yang ingin kita lakukan meskipun hal tersebut sulit untuk dilakukan.

Pada dasarnya Program 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin) merupakan proses perubahan sikap dengan menerapkan penataan dan kebersihan kerja, atau secara umum adalahKeselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) termasuk di lingkungan konstruksi bangunan gedung, pabrik, perkantoran dan laboratorium. Sebagaimana diketahui, kondisi tempat kerja mencerminkan perlakuan seseorang

terhadap pekerjaannya dan perlakuan terhadap pekerjaan ini mencerminkan sikap terhadap pekerjaan. Tenaga kerja yang memiliki kondisi fisik prima, pengetahuan dan keterampilan tinggi serta sikap mental yang positif akan mampu bekerja pada tingkat produktivitas yang tinggi, efektif dan efisien

2.1.2.1 Konsep Program 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin)

Lebih dari 40% dari waktu dalam kehidupan manusia dihabiskan di tempat kerja. 8 jam dari 24 jam sehari di habiskan di tempat kerja. Belum lagi kerja lembur. Sangatlah memprihatinkan bila kita tidak dapat menikmati kegembiraan pada saat-saat bekerja. Karena 40% kehidupan kita terasa seperti neraka. Salah satu cara memberikan keceriaan ditempat kerja dalam kehidupan kerja adalah melalui penerapan Program 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin).

Program 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin) atau 5S ini berawal dari kebiasaan warga jepang dalam mengurus rumah tangganya. Yaitu dengan cara menata sedemikian rupa sehingga menciptakan kondisi tempat tinggal yang nyaman.

Program 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin) merupakan serangkaian aktivitas di tempat kerja yang berupa aktivitas pemilahan, penataan, pembersihan, pemeliharaan terhadap kondisi kerja yang mantap, dan aktivias pembiasaan yang di perlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Berdasarkan pengalaman industry-industri di Amerika, Eropa, dan Jepang.

Program ini mampu meningkatkan mutu dan produktivitas perusahaan. Karena, bekerja pada tempat yang terorganisir dengan baik, nyaman, aman, dan sehat.

Program 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin) merupakan budaya tentang bagaimana seseorang memperlakukan tempat kerjanya secara benar. Bila tempat kerja tertata rapi, bersih, tertib maka kemudahan bekerja perorangan dapat diciptakan. Dengan kemudahan bekerja ini, 4 bidang sasaran pokok industri dapat lebih mudah dipenuhi. 4 bidang sasaran tersebut meliputi:

1. efisiensi kerja
2. produktivitas kerja
3. mutu kerja
4. keselamatan kerja

Tidaklah berlebihan, bila dikatakan bahwa pembangunan industri harus dilandasi dengan Program 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin). Dengan Program 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin) perusahaan mempunyai landasan yang kokoh dan siap menghadapi tantangan persaingan. Dengan menerapkan Program 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin), perusahaan tersebut telah memiliki basis budaya yang benar, kuat dan siap untuk berkembang secara sehat.

2.1.2.2 Tujuan Program 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin)

Karena program 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin) jelas begitu penting, banyak orang membuat kesalahan dengan berkonsentrasi pada istilah

individual seolah-olah hal itu merupakan semacam daya tarik yang menguntungkan. Tetapi harus diingat bahwa program 5R sebenarnya adalah cara untuk mencapai tujuan tertentu. Dan harus diterapkan dengan memperhatikan beberapa sasaran seperti:

1. Keamanan

   Selama puluhan tahun, kedua kata pemilah dan penataan menjadi ciri khas pada poster-poster dan surat kabar bahkan di perusahaan-perusahaan kecil. Karena pemilahan dan penataan sangat berperan besar di dalam masalah keamanan.

2. Tempat kerja yang rapi

   Tempat kerja yang menerapkan program 5R dengan teliti tidak perlu terus-menerus membicarakan keamanan, dan kecelakaan industry yang dialaminya akan lebih sedikit ketimbang pabrik yang hanya mengutamakan peralatan dan prosedur yang sedemikian aman sehingga tidak mungkin gagal.

3. Efisiensi

   Para ahli diberbagai bidang seperti, juru masak, pelukis, tukang kayu. Mereka menggunakan peralatan yang baik dan mereka memeliharanya. Mereka tahu bahwa waktu yang dipergunakan untuk memelihara peralatan tidak terbuang percuma, bahkan hal itu menghemat lebih banyak waktu.

4. Mutu

   Elektronik dan mesin-mesin modern memerlukan tingkat presisi dan kebersihan yang sangat tinggi, untuk menghasilkan *output* yang baik. Berbagai

gangguan yang kecil dapat berakibat terhadap penurunan mutu dari *output* yang di hasilkan.

5. Kemacetan

   Pabrik yang tidak menerapkan program 5R akan menghadapi berbagai masalah kemacetan mulai dari mesin yang di sebabkan kotoran yang mengendap ataupun kemacetan dalam kepala laryawan, harus kita sadari bahwa ingatan seorang bisa saja salah, maka daripada itu di perlukan berbagai petunjuk yang melengkapi keterbatasan seorang manusia dalam menjalankan tugasnya.

2.1.3 Produktivitas Kerja

Filosofi dan spirit tentang produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*Effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang. Batasan mengenai produktivitas bias dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing organisai (misalnya, untuk profit ataukah untuk *customer satisfaction*) juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri. Sinungan (2008) menyatakan bahwa produktivitas adalah interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor yang mendasar, yaitu investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen, dan tenaga kerja.

Turnip (2003) menjelaskan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, hari esok harus lebih baik dari hari ini atau kita harus melakukan

perbaikan. Santoso (2004) menyatakan produktivitas kerja adalah rasio jumlah keluaran yang dihasilkan per total tenaga kerja yang dipekerjakan.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja adalah penggunaan sumber daya manusia, keterampilan, teknologi, dan manajemen untuk memperbaiki kehidupan agar menjadi lebih baik dari hari sebelumnya.

Simanjuntak (2003:36) produktivitas karyawan adalah “Perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang terdiri dari beberapa faktor seperti tanah, gedung, mesin, peralatan, dan sumber daya manusia yang merupakan sasaran strategis karena peningkatan produktivitastergantung pada kemampuan tenaga manusia".

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. Sinungan (2005:106) yang dimaksud dengan produ ktivitas kerja dapat dikelompokkan menjadi 3, yaitu :

1. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain adalah ratio daripada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input).

2. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu 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.
3. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni : investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja.

Pola hubungan antar variabel di atas dikaitkan dengan teori-teori yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dibuat secara skematis kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut Seiring dengan pertumbuhan perusahaan yang semakin meningkat tiap tahunnya, maka setiap karyawan dituntut untuk lebih meningkatkan produktivitas kerjanya. Masalah perlindungan tenaga kerja akan semakin meningkat seiring dengan meningkatnya industrialisasi dan teknologi. Kondisi demikian tentunya menuntut perusahaan agar perlindungan tenaga kerja dapat semakin mantap keselamatan kerja dan kesehatan kerja.

Seorang karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal, apabila keselamatan dan kesehatan kerjanya tidak terjamin, oleh karena itu para karyawan dan perusahaan perlu memperhatikan kondisi fisik dan mental melalui Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Suma'mur (2006:4) keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan pengolahan, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara – cara melakukan pekerjaan. Mangkunegara (2007:61) kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebakan lingkungan kerja.

Produktivitas karyawan Menurut Liang Gie (2000:3) produktivitas adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum.

Beberapa penelitian mengemukakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas seperti yang dikemukakan Bunn (2001) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan. Namun, ditemukan sebuah *research gap* yaitu pada hasil penelitian Katsuro (2010) menemukan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berhubungan negatif dengan produktivitas dan kinerja karyawan hal ini disebabkan oleh moral pekerja kontrak berkurang karena timbl ketidakpedulian dari manajemen yang tidak memperhatikan mereka sebagai bagian penting bagi organisasi dan keselamatan mereka di tempat kerja. Moral rendah mengurangi produktivitas karena para pekerja menaruh kebencian terhadap manajemen dan mereka tidak bekerja secara maksimal dari kemampuan mereka.

Keith (2002) mengemukakan bahwa: Budaya perusahaan yang diterapkan dalam perusahaan akan memberikan jaminan tumbuhnya kreativitas pada semua level, maka para pegawai tidak akan terjebak dalam aktivitas yang rutin dan mampu meningkatkan produktivitas dan kreativitasnya.

2.1.3.1 Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting disemua tingkatan ekonomi. Pengukuran produktivitas berhubungan dengan

perubahan produktivitas sehingga usaha-usaha untuk meningkatkan produktivitas dapat dievaluasi. Pengukuran dapat juga bersifat propektif dan sebagai masukan untuk pembuatan keputusan strategik. Pengukuran produktivitas adalah penilaian kuantitatif atas perubahan produktivitas.

Tujuan pengukuran ini adalah untuk menilai apakah efisiensi produktif meningkat atau menurun. Hal ini berguna sebagai informasi untuk mentusun strategi bersaing dengan prusahaan lain, sebab perusahaan yang produktivitasnya rendah biasanya kurang dapat bersaing dengan perusahaan yang produktivitasnya tinggi. Oleh sebab itu, setiap perusahaan untuk mencapai produktivitas yang tinggi dengan berbagai macam cara, misalnya melalui perbaikan alat (teknologi) atau peningkatan sumber daya manusia. Blocher, et al., (2007:307) menjelaskan bahwa ukuran produktivitas bisa dilihat dengan dua cara yaitu produktivitas operasional dan produktivitas finansial. Produktivitas opersional adalah rasio unit output terhdap unit input. Baik pembilang maupun penyebutnya merupakan ukuran fisik (dalam unit). Produktivitas finansial juga merupakan rasio output terhadap input, tetapi angka pembiang atau penyebutnya dalam satuan mata uang (rupiah).

Ukuran produktivitas bisa mencakup seluruh faktor produksi atau fokus pada satu faktor atau sebagian faktor produksi yang digunakan perusahaan dalam produksi. Ukuran produktivitas yang memusatkan perhatian pada hubungan antara satu atau sebagian faktor input dan output yang dicapai disebut dengan ukuran

produktivitas parsial. Berikut ini adalah contoh-contoh produktivitas parsial (Blocher, chen, lin, 2007:307) :

1. Hasil bahan baku langsung (output/unit bahan baku)
2. Produktivitas tenaga kerja, seperti otput per jam tenaga kerja atau output per pekerja.
3. Produktivitas proses (atau aktivitas), seperti output per jam mesin atau output per kilowatt.

Produktivitas input tunggal biasanya diukur dengan menghitung rasio output terhadap input. Rumusnya:

$$\text{Rasio peroduktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Karena yang diukur hanya produktivitas satu input maka ukuran tersebut dinamakan ukuran produktivitas parsial. Pembilangnya adalah output yaitu jumlah unit yang diproduksi seperti jam tenaga kerja langsung, atau sumber daya input tertentu. Sedangkan pembilangnya adalah input yaitu jumlah unit sumber daya input yang digunakan. Jika output dan input keduanya diukur dalam kuantitas fisik maka ukuran tersebut dinamakan ukuran produktivitas parsial operasional. Jika output dan input dinyatakan dalam nilai uang maka ukuran ini dinamakan ukuran produktivitas finansial.

Produktivitas parsial keuangan menunjukkan jumlah unit output yang diproduksi untuk setiap dolar sumber daya input yang digunakan perusahaan. Ukuran produktivitas yang memasukkan seluruh sumber daya input yang digunakan dalam produksi disebut sebagai produktivitas total. Produktivitas total memberikan suatu ukuran produktivitas gabungan semua sumber daya input yang diperlukan. Produktivitas total merupakan ukuran produktivitas keuangan. Mulyadi (2003:205) mengemukakan bahwa pengukuran produkitvitas dilakukan dengan mengukur perubahan produktivitas sehingga dapat dilakukan penilaian terhadap usaha untuk memperbaiki produktivitas.

Untuk mengukur perubahan produktivitas, ukuran produktivitas berjalan aktual dibandingkan dengan ukuran produktivitas periode awal. Periode awal ini disebut sebagai periode dasar yang menjadi acuan bagi pengukuran atau perubahan efisiensi produktif. Periode awal dapat ditentukan secara bebas. Untuk evaluasi strategis periode dasar biasanya dipilih tahun yang lebih awal. Untuk pengendalian operasional periode dasar cenderung mendekatai periode berjalan. Menurut Mulyadi (2003:256), pengukuran produktivitas untuk satu masukan pada suatu saat disebut dengan pengukuran produktivitas parsial. Pengukuran diukur dalam bentuk antara keluaran dengan masukan. Jika keluaran dan masukan yang digunakan dalam formula tersebut dinyatakan dalam kuantitas fisik, maka rasio produktivitas yang dihasilkan berupa ukuran produktivitas operasional. Jika digunakan keluaran dan masukan dalam rupiah, rasio produktivitas yang dihasilkan berupa ukuran produktivitas finansial.

2.1.3.2 Sumber-Sumber Produktivitas Kerja

Sumber-sumber produktivitas menurut H.Hadari Nawawi dan H.M. Martini Hadari (1990:103) adalah sebagai berikut:

1. Penggunaan pikiran

   Produktivitas kerja dikatakan tinggi apabila untuk memperoleh hasil yang maksimal dipergunakan cara berkerja yang paling mudah.

2. Penggunaan tenaga jasmani

   Produktivitas dikatakn tinggi bilamana mengerjakan sesuatu diperoleh hasil dan jumlahnya terbanyak dan mutu terbaik dengan tidak banyak menggunakan tenaga jasmani atau rohani.

3. Penggunaan waktu

   Semakin singkat jangka waktu yang dipergunakan untuk mencapai hasil terbanyak dan terbaik, menunjukkan semakin produktif pelaksanaan suatu pekerjaan.

4. Penggunaan ruangan

   Pekerjaan akan produktif apabila sejumlah personil yang bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan ditempatkan dalam suatu ruangan yang berdekatan jaraknya untuk mondar-mandir lebih hemat.

5. Penggunaan material atau bahan

   Suatu pekerjaan dikatakan produktif apabila penggunaan bahan atau material dan peralatannya tidak terlalu banyak yang terbuang dan harganya tidak terlalu mahal.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja serta etika kerja
2. Pendidikan formal dan non
3. Keterampilan
4. Manajemen, berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan bawahannya, (4) hubungan industrial pancasila
5. Tingkat penghasilan
6. Gizi dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Lingkungan dan iklim kerja
9. Sarana produksi
10. Teknologi, dan terakhir adalah faktor
11. Kesempatan berprestasi

2.1.3.4 Manfaat Dari Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005: 126) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai beikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.1.4 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan karir dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 2.1

Hasil penelitian terdahulu

No	Nama dan Judul Penelitian	Kesimpulan Penelitian	Perbedaan	persamaan

1.	Mardjan Dunggio 2013 Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara	1. Semangat dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara.	Disiplin Kerja	Semangat, Produktivitas Kerja Karyawan
No	**Nama dan Judul Penelitian**	**Kesimpulan Penelitian**	**Perbedaan**	**persamaan**
2.	Prihadi Waluyo (2011) Analisis Penerapan Program K3/5R Di Pt X Dengan Pendekatan Standar Ohsas 18001 Dan Statistik Tes U Mann-Whitney Serta Pengaruhnya Pada Produktivitas Karyawan	1. Dari hasil analisis produktivitas kerja ternyata setelah penerapan 5R ada pengaruhnya, pengaruh penerapan 5R cukup besar.	Pendekatan standar Ohsas 18001, Statistik Tes U Mann-Whittney	5R, Produktivitas Karyawan

3.	Saepul Rohman, Yanti Helianty, Yuniar (2014) Evaluasi Penerapan Metode 5R Dalam Peningkatan Produktivitas Pembuatan Radiator Body Protector* (Studi Kasus di PT. Alba Unggul Metal)	1. Nilai indeks produktivitas terhadap periode sebelum penerapan 5R memiliki nilai tertinggi yang terjadi pada mesin oven 2 sebesar 11.061% ; sedangkan nilai indeks produktivitas terendah terjadi pada mesin CNC laser sebesar -26.227%.		5R, Produktivitas
No	**Nama dan Judul Penelitian**	**Kesimpulan Penelitian**	**Perbedaan**	**persamaan**

4.	Dhani Putra Rochmanto, Isa Ma'rufi, Anita Dewi P. S. *2015* Penerapan Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin (5R) dalam Upaya Pengendalian Kebakaran di Unit Produksi 2 PT. Kutai Timber Indonesia (KTI)	1. Identifikasi risiko kebakaran di PT Kutai Timber Indonesia dilakukan secara aktif	Pengendalian kebakaran	5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin)
5.	Dwi kusumawarni Pengaruh semangat dan disiplin kerja Terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan daerah air minum (pdam) Kabupaten kudus	1. Terdapat pengaruh yang searah antara semangat kerja dan produktivitas kerja	Disiplin kerja	Semangat kerja, Produktivitas karyawan
No	**Nama dan Judul Penelitian**	**Kesimpulan Penelitian**	**Perbedaan**	**persamaan**
6.	Dayo Akintayo 2012 Working environment,	1. There is no significant difference between workers' productivity	Working environment	workers' morale and

	workers' morale and perceived productivity in industrial organizations in Nigeria.	in public and private organizations based on working environment.		perceived productivity
7.	Paloma Martínez Sánchez and Carolina Montoya Rodriguez 215 Impact of 5S on quality, productivity and organizational climate - Two Analysis Cases	All the factors that were evaluated in the short term showed an increase in their respective units, thus the results obtained in this research support the literature review, which mentions the positive impact the 5S methodology has on the quality, productivity and organizational climate of any company	Quality, organizational climate two analysis case	5S, Productivity

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variable yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variable independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variable moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variable itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka pemikiran (Sugiono 2010).

Seorang karyawan yang mempunyai semangat kerja tinggi sudah tentu akan bekerja dengan dengan suasana hati gembira dan tentunya akan memberikan hasil *(Output)* yang terbaik untuk organisasi atau perusahaannya sehingga produktivitas perusahaan akan meningkat. Sri Widodo dalam bukunya membagi Semangat kerja menjadi 2 dimensi yaitu: Tingkat absensi dan *Labour Turn Over*

. Semangat kerja mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi dan kecilnya *Labour Turn Over* (Sri Widodo Soedarso 2015, 151).

Program 5R (5S) merupakan konsep yang sangat sederhana berasal dari Jepang, 5S adalah huruf awal dari lima kata Jepang yaitu *Seiri*, *Seiton*, *Seiso*, *Seiketsu* dan *Shitsuke* yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan menjadi Program 5R, yaitu Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin. Program 5R pertama kali diperkenalkan oleh Takashi Osada pada awal 1980-an. (Osada 2011) membagi dimensi Program 5R menjadi: Resik, Rapi, Resik, Rawat dan, Rajin

Memperhatikan program 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin) karyawan merupakan suatu yang amat penting untuk dilakukan dalam dunia organisasi. Apabila program 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin) karyawan kurang mendapat perhatian, maka akan berdampak terjadinya penurunan Produktivitas kerja karyawan yang nantinya akan berakibat terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan oleh organisasi atau perusahaan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal yang akan berakibat sulit tercapainya tujuan yang diinginkan

oleh organisasi atau perusahaan. Penurunan Produktivitas kerja tidak boleh dibiarkan terus berlanjut, karena akan dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian. Pimpinan perusahaan harus benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi program 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin) para karyawannya.

Memperkuat dan mendukung kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka peneliti akan menjelaskan teori-teori penghubung yang berkaitan antar variable penelitian, yaitu Semangat Kerja, program 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin) dan Produktivitas Kerja Karyawan sebagai berikut.

2.2.1 Keterkaitan Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan. Apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai semangat kerja yang tinggi, maka produktivitas akan meningkat dan perusahaan akan memperoleh keuntungan. Dengan adanya peningkatan produktivitas kerja selain itu perlu adanya tenaga kerja yang memiliki ketrampilan dan keahlian dalam bekerja karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan ketrampilan akan berakibat menurunkan produktivitas dan dapat merugikan perusahaan.

Semangat kerja yang tinggi akan tampak berupa kesediaan bekerja keras dengan sungguh-sungguh, tekun dan bergairah, bekerja dengan senang dan bertanggung jawab terhadap tugas, adanya hubungan yang harmonis dan

bekerjasama dalam bekerja yang didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan kesempatan mengembangkan diri.

Hal ini diperkuat oleh hasil dari penelitian Mardjan Dunggio (2013, 523-533) bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Tingkat kehadiran pegawai yang tinggi, waktu kerja yang baik, serta tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas akan meningkatkan produktivitas kerja.

2.2.2 Keterkaitan Program 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin) Terhadap Produktivitas Kerja

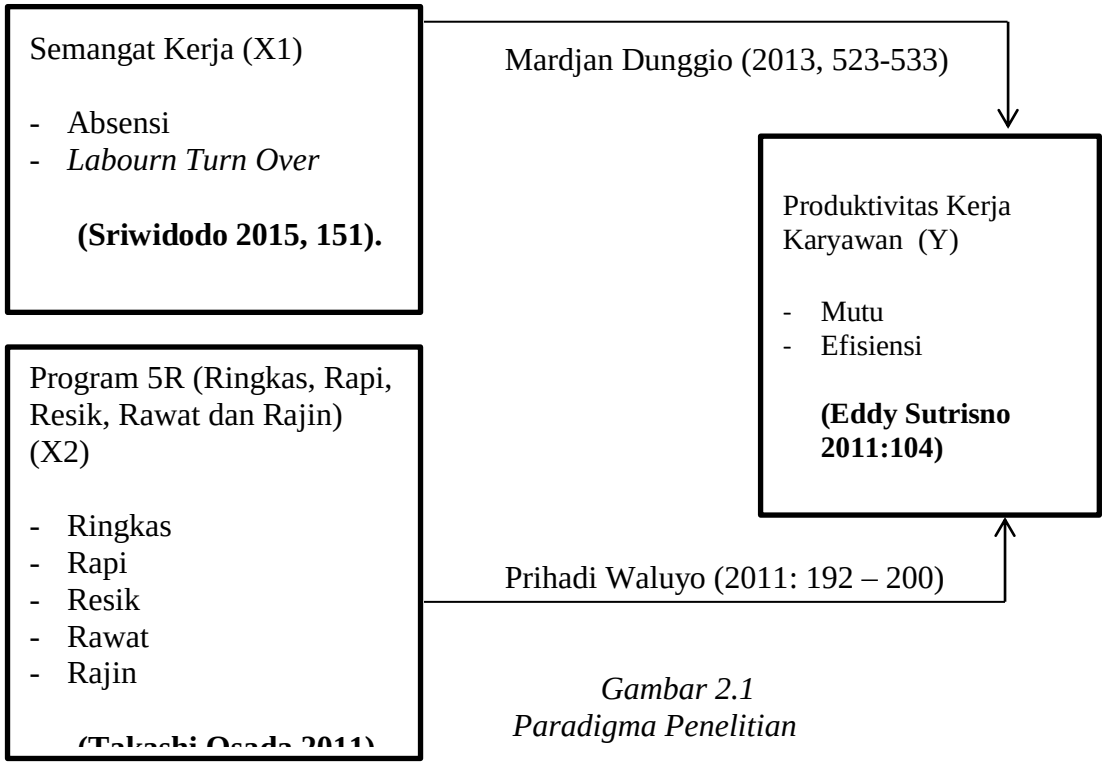
Program 5R (5S) merupakan konsep yang sangat sederhana berasal dari Jepang, Konsep Program 5R pertama kali diperkenalkan oleh Takashi Osada pada awal 1980-an. Beliau menciptakan konsep ini sebagai lima prinsip lingkungan yang berkualitas. Jepang menganggap bahawa prinsip-prinsip Program 5R ini bukan saja berguna untuk tempat kerja tetapi untuk membantu mereka secara peribadi untuk meningkatkan proses pemikiran. Program 5S adalah huruf awal dari lima kata Jepang yaitu *Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu* dan *Shitsuke* yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan menjadi Program 5R, yaitu Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin.

Takashi Osada (1995) menyatakan bahwa keuntungan yang kita peroleh bila menerapkan Program 5R antara lain:

a. Menyediakan tempat kerja yang menyenangkan. Tempat kerja yang bersih, rapi dan teratur memungkinkan kita akan lebih senang dan bersemangat untuk bekerja.
b. Membantu untuk mengefisienkan pekerjaan.Tentu kita akan frustasi apabila setiap mencari barang yang dibutuhkan harus mencari-cari dahulu, atau membongkar semua isi tempat penyimpanan. Jika setiap barang di tempat kerja telah tersusun, benar pada tempatnya, tentu akan mudah menemukannya bila mana diperlukan, sehingga lebih efisien.
c. Memperkecil kecelakaan kerja. Lingkungan yang berprogram 5R akan membawa kita bekerja di lingkungan yang bebas bahaya kecelakaan kerja (termasuk pada pekerjaan konstruksi prasarana). Dengan menerapkan Program 5R di tempat kerja kita berarti kita telah menjamin keselamatan kita dan rekan kita.
d. Membimbing pada kualitas produk yang lebih baik dan peningkatan produktivitas. Bagi perusahaan yang telah menerapkan Program 5R dengan sungguh-sungguh, jumlah *defect*/cacat akan relatif lebih rendah dari pada perusahaan yang belum menerapkan.

Tingginya produktivitas dapat dipengaruhi oleh diterapkannya program 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin) dalam suatu perusahaan. Hal ini diperkuat oleh hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Prihadi Waluyo (2011: 192 – 200) bahwa program 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin) berpengaruh terhadap produktivitas. Pada saat dimulainya Gerakan Program 5R terlihat bahwa produktivitas kerja karyawan naik cukup besar.

2.2.3 Paradigma Penelitian



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan jawaban yang paling memungkinkan dan masih harus dibuktikan melalui sebuah penelitian. Dugaan jawaban ini berguna bagi penelitian agar proses penelitian lebih terarah. Dengan kata lain hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

Sugiyono (2013:96) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

H1 Diduga Semangat Kerja cukup tinggi, program 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin) berjalan efektif Dan Produktivitas Kerja Karyawan bagian Direktorat Produksi pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung cukup tinggi.

H2 Diduga Semangat Kerja cukup tinggi mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan bagian Direktorat Produksi pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung

H3 Diduga program 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat dan Rajin) cukup tinggi mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan bagian Direktorat Produksi pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung