BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka ini didapatkan dari sebuah studi pustaka buku, jurnal ilmiah, artikel dan penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan pembahasan penelitian dengan tujuan untuk menyususn sebuah kerangka pemikiran/konsep penelitian mengenai Program K3LH, Kesejahteraan Karyawan dan Produktivitas Kerja.

2.1.1 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memutuskan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu kshusu untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusiasecara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat meberikan kepuasan bagi semua pihak (Jakson, Schuler, & Weener, 2011:12).

Manajemen sumber daya manusia penting bukan hanya bagi manajer di bagian HR departemen, tapi juga penting bagi semua bagian. Hal ini bertujuan agar para manajer tersebut mampu menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar (Hanggraeni, 2012:5).

Dalam proses pemanfaatan sumber daya manusia terdapat sebuah aktivitas-aktivitas yang mencoba untuk memfasilitasi orang-orang yang ada di organisasi

(Dessler, 2006:5). Salah satu aktivitas sumber daya manusia adalah K3LH dan Kesejahteraan karyawan yang dapat meningkatkan Produktivitas kerja.

2.1.1.1 Definisi K3LH

K3LH (Kesehatan, Keselamatan Kerja dan Lingkungan Hidup) adalah Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Hidup pada suatu perusahaan atau instansi lain yang memiliki banyak pekerja atau karyawan. Atau definisi K3LH yang lainnya adalah suatu upaya perlindungan agar karyawan/tenaga kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat selama melakukan pekerjaannya.

K3LH merupakan hal penting dalam membangun industri. Pertumbuhan dan pembangunan industri banyak menimbulkan masalah terhadap manusia di setiap negara. Contohnya adalah kecelakaan kerja, bermacam penyakit akibat kerja, dan dampak lingkungan dari adanya industri.

Berdasarkan pendapat Leon C. Megginson (2000:364) dalam buku Sri Widodo Manajemen Sumber Daya Manusia (2016:141) mengatakan bahwa:

“istilah keselamatan mencakup kedua istilah risiko keselamatan dan risiko kesehatan. Dalam bidang kepegawaian, kedua istilah tersebut dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik

dan mencangkup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan. Sedangkan kesehatan kerja ,menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan lingkungan yang dapat membuat stress atau emosi gangguan fisik."

Menurut Mangkunegara (2003:63) dalam Wicaksono (2015:161) menyatakan bahwa, "Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur."

Menurut Suma'mur (2014:1) keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, alat kerja, proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Sedangkan Veithzal Rivai dalam buku Sri Widodo Manajemen Sumber Daya Manusia (2016:141) menyatakan bahwa,"Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan."

Menurut T. Hani Handoko dalam buku Sri Widodo Manajemen Sumber Daya Manusia (2016:141), "Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah suatu tindakan yang memberikan kondisi kerja yang aman dan lebih sehat serta menjadi lebih tanggung

jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi."

Pendapat lain menurut Sedarmayanti (2011:124) mengatakan bahwa, "Keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera".

Dapat ditarik kesimpulan dari pendapat para ahli diatas bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu usaha menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja dan sikap kerja yang aman dan sehat, untuk mencegah terjadinya kecelakan kerja yang dapat merugikan karyawan dan perusahaan. Dengan situasi yang aman dan sehat, para pekerja akan merasa terlindungi dan bekerja lebih maksimal.

Ketika seorang keryawan/tenaga kerja merasa aman dan nyaman serta memiliki fisik yang sehat dalam bekerja maka tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan akan sesuai dengan harapan. Menurut Dewan K3 Nasional, program K3LH/K3 adalah upaya untuk mengatasi ketimpangan pada empat unsur produksi yaitu manusia, sarana, lingkungan kerja dan manajemen.

Program ini meliputi administrasi dan manajemen, P2K3, kebersihan dan tata ruang, peralatan K3, pengendalian bahaya dan beracun, pencegahan kebakaran, keadaan darurat, penerapan K3 dan sistem evaluasi program (DK3N, 1993). Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja bersifat spesifik artinya program keselamatan dan kesehatan kerja tidak bisa dibuat, ditiru, atau dikembangkan semaunya. Suatu program

keselamatan dan kesehatan kerja dibuat berdasarkan kondisi dan kebutuhan nyata di tempat kerja sesuai dengan potensi bahaya sifat kegiatan, kultur, kemampuan *financial*, dan lainnya.

2.1.1.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tujuan suatu usaha K3 adalah untuk mengikut sertakan seluruh pihak terkait dalam usaha menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat dan kondusif, melindungi kesehatan tenaga kerja, meningkatkan efesiensi kerja, mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:162), tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja secara baik fisik, sosial dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang di sebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Tujuan program keselamatan dan kesehatan kerja, meurut Suma'mur dalam buku Sri Widodo Manajemen Sumber Daya Manusia (2016:142) diantaranya sebagai berikut:

1. Melindungi tenaga kerja atas hak dan keselamatannya dalam melakukan pekerjaannya untuk meningkatkan kinerja.
2. Menjamin keselamatan orang lain yang berada di tempat kerja.
3. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Menurut Sri Widodo (2016 : 142), Tujuan dari keselamatan dan kesehatn kerja tidak hanya untuk memperbaiki masalah keselamatan dan kesehatan kerja, mendapatkan sertifikat, melaksanakan perundang-undangan atau menciptakan budaya atau kultur lingkungan dengan suasana yang aman dan sehat dalam hubungannya dengan pemeliharaan tenaga kerja. Fungsi pemeliharaan ini dapat memacu tenaga kerja untuk bekerja tekun, giat, menguntungkan perusahaan, dan loyalitas terhadap perusahaan terbina dengan baik. Tidak hanya karyawan saja, tetapi para tamu yang berkunjung, kontraktor, para undangan dan masyarakat sekitar harus diperhatikan karena memungkinkan terkena dampak dari kegiatan produksi perusahaan. Tempat kerja yang baik adalah tempat kerja yang aman, lingkungan kerja yang menyenangkan dan serasi serta bebas dari gangguan kesehatan.

2.1.1.3 Faktor Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja

Menurut Suma'mur dalam buku Sri Widodo Manajemen Sumber Daya Manusia (2016:**5), "**kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang berhubungan dengan

kegiatan pada perusahaan, yang berarti bahwa kecelakaan yang terjadi dikarenakan oleh pekerjaan dan pada waktu melakukan pekerjaan serta kecelakaan yang terjadi pada saat perjalanan ke dan dari tempat kerja."

Guna mengadakan atau memelihara keselamatan dan kesehatan kerja, perlu diperhatikan faktor-faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja, karena kecelakaan kerja tidak harus dilihat sebagai takdir dan kecelakaan tidak terjadi begitu saja. Ada berbagai faktor yang menjadi penyebab terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan. Menurut Mangkunegara (2011:163), beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan kerja karyawan:

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 Udar
    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 Peneranga
    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. Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang usang atau rusak.

b. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh.

2.1.1.4 Alat Pelindung Diri (APD)

Alat Pelindung Diri (APD) untuk K3 – Alat Pelindung Diri (APD) atau Personal Protective Equipment adalah alat-alat atau perlengkapan yang wajib digunakan untuk melindungi dan menjaga keselamatan pekerja saat melakukan pekerjaan yang memiliki potensi bahaya atau resiko kecelakaan kerja. Alat-alat Pelindung Diri (APD) yang digunakan harus sesuai dengan potensi bahaya dan resiko pekerjaannya sehingga efektif melindungi pekerja sebagai penggunanya.

Alat pelindung didefinisikan dalam permenaker No.8 Tahun 2011 Pasal 1, ”Suatu alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja.” Atau, bisa juga disebut alat kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai bahaya dan risiko kerja untuk menjaga keselamatan pekerja.

Menurut Sri Widodo (2016:146), Pengusaha wajib menyediakan alat pelindung diri bagi pekerja/buruh di tempat kerja. Alat pelindung diri dipakai sebagai upaya terakhir dalam usaha melindungi pekerja apabila usaha rekayasa (*engineering*) dan administratif tidak dapat dilakukan dengan baik.

Alat-alat pelindung diri beraneka ragam macamnya. Jika digolongkan berdasarkan bagian-bagian tubuh yang dilindunginya, maka jenis-jenis alat pelindung diri adalah:

1. Helm Keselamatan

Helm keselamatan atau *safety helmet* ini berfungsi untuk melindungi kepala dari benturan, pukulan, atau kejatuhan benda tajam dan berat yang melayang atau meluncur di udara. Helm ini juga bisa melindungi kepala dari radiasi panas, api, percikan bahan kimia ataupun suhu yang ekstrim. Untuk beberapa pekerjaan dengan risiko yang relatif lebih rendah bisa menggunakan topi ataupun penutup kepala sebagai pelindung.

2. Sabuk dan tali Keselamatan

Sabuk keselamatan atau *safety belt* ini berfungsi untuk membatasi gerak pekerja agar tidak terjatuh atau terlepas dari posisi yang diinginkan. Beberapa pekerjaan mengharuskan pekerja untuk berada pada posisi yang cukup berbahaya seperti pada posisi miring, tergantung atau memasuki rongga sempit. Sabuk keselamatan ini terdiri

dari *harness*, *lanyard*, *safety rope*, dan sabuk lainnya yang digunakan bersamaan dengan beberapa alat lainnya seperti karabiner, *rope clamp*, *decender*, dan lain-lain.

3. Sepatu Boot

Sepatu *boot* ini berfungsi untuk melindungi kaki dari benturan atau tertimpa benda berat, tertusuk benda tajam, terkena cairan panas atau dingin, uap panas, bahan kimia berbahaya ataupun permukaan licin. Bedanya dengan safety shoes umumnya adalah perlindungan yang lebih maksimal karena modelnya yang tinggi dan melindungi hingga ke betis dan tulang kering.

4. Masker

Masker pernafasan ini berfungsi untuk melindungi organ pernafasan dengan cara menyaring vemaran bahan kimia, mikro-organisme, partikel debu, aerosol, uap, asap, ataupun gas. Sehingga udara yang dihirup masuk ke dalam tubuh adalah udara yang bersih dan sehat. Masker ini terdiri dari berbagai jenis, seperti respirator, katrit, kanister, tangki selam dan regulator, dan alat pembantu pernafasan.

5. Penutup telinga

Penutup telinga ini bisa terdiri dari sumbat telinga (*ear plug*) atau penutup telinga (*ear muff*), yang berfungsi untuk melindungi telinga dari kebisingan ataupun tekanan.

6. Kacamata Pengaman

Kacamata pengaman ini digunakan sebagai alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi mata dari paparan partikel yang melayang di udara ataupun di air, percikan benda kecil, benda panas, ataupun uap panas. Selain itu kacamata pengaman juga berfungsi untuk menghalangi pancaran cahaya yang langsung ke mata, benturan serta pukulan benda keras dan tajam. Jenis kacamata pengaman ini bisa berupa *spectacles* atau *googgles*.

7. Sarung Tangan

Sarung tangan ini berfungsi untuk melindungi jari-jari tangan dari api, suhu panas, suhu dingin, radiasi, arus listrik, bahan kimia, benturan, pukulan, tergores benda tajam ataupun infeksi dari zat patogen seperti virus dan bakteri. Sarung tangan ini terbuat dari material yang beraneka macam, tergantung dari kebutuhan. Ada yang terbuat dari logam, kulit, kanvas, kain, karet dan sarung tangan yang tahan terhadap bahan kimia.

8. Pelindung wajah

Pelindung wajah atau *face shield* ini merupakan alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi wajah dari paparan bahan kimia berbahaya, partikel yang melayang di udara atau air, percikan benda kecil, panas ataupun uap panas, benturan atau pukulan

benda keras atau tajam, serta pancaran cahaya. Terdiri dari tameng muka atau *face shield*, masker selam, atau *full face masker*.

2.1.1.5 Indikator Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja mengacu pada kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Upaya untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilihat dari 3 (tiga) indikator: Jackson, Schuler & Werner (2011:54) dalam Yeti (2016:32).

1. Mengukur dan mengawasi

Melaksanakan kegiatan pelatihan untuk mendukung upaya peningkatan K3, Melaksanakan kegiatan monitoring untuk mengidentifikasi potensi ancaman K3 untuk dibuatkan rencana pengendaliannya

2. Pencegahan kecelakaan

Melakukan kegiatan pencegahan kecelakaan dengan mengendalikan praktik-praktik manusia yang tidak aman antara lain dengan cara mendidik para karyawan dalam keamanan, meberlakukan larangan-larangan secara keras, memasang poster/gambar tentang K3 untuk mengingatkan pentingnya K3, membentuk komite manajemen serikat untuk mencegah masalah-masalah keamanan.

3. Pencegahan penyakit

Menciptakan lingkungan kerja yang sehat untuk menjaga kesehatan para karyawan dari ancaman penyakit.

2.1.2 Definisi Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan merupakan suatu bentuk usaha yang digunakan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan. Pelayanan kesejahteraan merupakan rangkaian pemberian tunjangan dan fasilitas-fasilitas dalam bentuk tertentu kepada karyawan diluar gaji, biasanya berupa transportasi, uang lembur, cuti, kantin, asuransi, jamsostek, jaminan sosial dan sebagainya.

Pelayanan kesejahteraan karyawan tersebut dimaksudkan untuk memberikan keseimbangan dalam memperoleh keamanan dari segi fisik dan psikis bagi karyawan beserta keluarganya serta menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan, sehingga *labour turnover* relatif rendah. Pakar ilmu manajemen sumber daya manusia telah mendefinisikan pengertian kesejahteraan karyawan didalam berbagai literatur dan buku-buku manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2007:185) dalam Lita dan Sri (2015:44), Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan mempertahankan kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerja karyawan meningkat.

Menurut Moekijat (2005:222) mendefinisikan kesejahteraan karyawan sebagai setiap pelayanan atau kenikmatan yang diberikan oleh seorang majikan sebagai tambahan gaji dan upah biasa.

Menurut Heijdrachman dalam buku manajemen personalia (2002:253) mengatakan bahwa program pelayanan kesejahteraan adalah merupakan salah satu fungsi pemeliharaan karyawan dalam rangka menjaga kondisi phisik dan mental dari para karyawan.

Menurut Dale Yoder yang diterjemahkan oleh Malayu S.P Hasibuan dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia" (2006:185), menyatakan bahwa: "Kesejahteraan dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan, terutama mereka yang sakit , uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan rumah sakit, dan dana pensiun".

Menurut Handoko (2012:186), definisi "kesejahteraan karyawan adalah bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang berbentuk asuransi kesehatan".

Menurut Rivai (2009:775), yakni "kesejahteraan merupakan tunjangan dan proteksi sumber daya manusia yang berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterpakan oleh perusahaan kepada pekerja".

Menurut Siagian (2012:274), yakni "kesejahteraan karyawan merupakan biaya sampingan pemberian pelayanan kesehatan kepada para karyawan berupa asuransi bersama, asuransi kesehatan, asuransi gigi, asuransi kematian, asuransi kecelakaan".

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka diasumsikan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa pelengkap yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik yang berbentuk uang, barang maupun jasa layanan lainnya yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan dalam bekerja, sehingga tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai.

2.1.2.1 Tujuan dan Manfaat Program Kesejahteraan Karyawan

Program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan, lembaga atau organisasi pada pegawainya hendaknya bermanfaat, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan yang efektif. Program kesejahteraan karyawan sebaiknya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak melanggar peraturan pemerintah.

Menurut Moekijat (2000:174-175), tujuan pemberian program kesejahteraan pada perusahaan yang mengadakan program kesejahteraan terdiri dari dua yaitu bagi perusahaan dan pegawai.

1. Bagi Perusahaan
    a. Mengurangi perpindahan dan kemangkiran.
    b. Meningkatkan semangat kerja pegawai.
    c. Menambah kesetiaan pegawai terhadap organisasi.
    d. Menambah peran serta pegawai dalam masalah-masalah organisasi.
    e. Mengurangi keluhan-keluhan.
    f. Mengurangi pengaruh serikat pekeja.

g. Meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam hubungannya dengan kebutuhannya pribadi maupun kebutuhan sosial.

2. Bagi Karyawan

a. Memberikan kenikmatan dan fasilitas yang dengan cara lain tidak tersedia atau yang tersedia dalam bentuk yang kurang memadai.

b. Memberikan bantuan dalam memecahkan suatu masalah-masalah perseorangan.

c. Menambah kepuasan kerja.

d. Membantu kepada kemajuan perseorangan.

e. Memberikan alat-alat untuk dapat menjadi lebih mengenal pegawai-pegawai lain.

f. Mengurangi perasaan tidak aman.

Tujuan kesejahteraan kerja Menurut Manullang dalam Agustina (2014:47) adalah :

a. Meningkatkan dan memelihara derajad kesejahteraan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik maupun mental.

b. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan-gangguan yang ada yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.

c. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan denagn tenaga kerja.

d. Meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas terlihat ada dua pihak yang berkepentingan langsung terhadap program kesejahteraan yaitu pihak perusahaan dan juga pihak pegawai. Bagi perusahaan program kesejahteraan mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan bagi pegawai adalah terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan mereka.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Program Kesejahteraan Karyawan

Program kesejahteraan karyawan dirancang dan diselenggarakan untuk memelihara karyawan, meningkatkan loyalitas kerja, serta melindungi keamanan setiap karyawan. Sirait dalam Ardy (2012:269), membagi program kesejahteraan karyawan ke dalam tiga bagian yaitu :

1. Program Kesejahteraan Ekonomis Karyawan

Program ini dirancang dan diselenggarakan untuk melindungi keamanan ekonomi para karyawan. Bentuk-bentuk program ini antara lain:

a. Pensiun

   Pemberian pensiun berarti bahwa perusahaan memberikan sejumlah uang tertentu berkala kepada karyawan yang telah berhenti bekerja setelah mereka bekerja dalam waktu yang lama atau setelah mencapai batas usia tertentu.

b. Asuransi

Program ini bisa berbentuk asuransi jiwa, asuransi kesehatan, atau asuransi kecelakaan. Disini perusahaan bisa melakukan kerjasama dengan perusahaan asuransi untuk menanggung asuransi karyawannya.

c. Pemberian Kredit

Pemberian kredit yang dibutuhkan karyawan bisa diorganisir oleh manajemen, bisa pula oleh karyawan itu sendiri dengan mendirikan perkumpulan atau koperasi simpan pinjam.

2. Program Rekreasi

Dalam menyusun program ini yang menjadi masalah bagi pihak manajemen adalah apakah program ini diserahkan kepada pemilihan individu masing-masing ataukah disponsori oleh perusahaan karena menyangkut masalah biaya, efektivitas, dan sikap karyawan. Program rekreasi dikelompokkan ke dalam:

a. Kegiatan Olahraga

Kegiatan olahraga bisa dimaksudkan untuk sekedar memelihara kesehatan atau bisa juga untuk mengejar prestasi.

b. Kegiatan Sosial

Kegiatan sosial dapat dilakukan, misalnya dengan darma wisata bersama-sama atau membentuk kelompok-kelompok khusus seperti drama, musik, dan sebagainya.

3. Pemberian Fasilitas

Bentuk-bentuk kegiatan ini antara lain:

a. Penyediaan Kafetaria

   Dimaksudkan untuk mempermudah para karyawan yang ingin makan atau tidak sempat pulang. Diharapkan dengan penyediaan kafetaria ini perusahaan bisa memperbaiki gizi yang disajikan.

b. Perumahan

   Sulitnya memperoleh tempat tinggal yang layak di kota-kota membuat banyak karyawan yang menghadapi masalah untuk memilih tempat tinggal. Untuk mengatasi masalah tersebut perusahaan atau organisasi kadang-kadang menyediakan fasilitas perumahan berupa rumah dinas, asrama atau hanya memberikan tunjangan perumahan.

c. Fasilitas Pembelian

   Disini perusahaan menyediakan toko perusahaan dimana karyawan dapat membeli berbagai barang, terutama barang-barang yang dihasilkan perusahaan dengan harga yang lebih rendah.

d. Fasilitas Kesehatan

   Penyediaan fasilitas kesehatan erat kaitannya dengan pembuatan program pemeliharaan kesehatan karyawan, juga karena adanya peraturan pemerintah yang mengatur keamanan dan kesehatan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Fasilitas kesehatan ini bisa berupa poliklinik yang lengkap dengan dokter dan perawatnya atau sekedar memberikan tunjangan kesehatan yang bisa digunaan untuk berobat pada dokter yang ditunjuk perusahaan.

e. Penasihat Keuangan

Pemberian fasilitas ini dimaksudkan agar para karyawan tidak kesulitan dalam mengatur keuangannya.

f. Fasilitas Pendidikan

Fasilitas ini disediakan dengan maksud membantu para karyawan yang ingin meningkatkan pengetahuan mereka. Fasilitas yang disediakan biasanya berupa perpustakaan yang dapat dimanfaatkan oleh para karyawan yang ingin menambah pengetahuan mereka sendiri dengan jalan membaca.

2.1.2.3 Indikator-indikator Kesejahteraan Karyawan

Menurut Hasibuan & M.Manullang dalam Ika (2010:3) jenis kesejahteraan yang akan diberikan harus selektif dan efektif mendorong terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan keluarganya. Indikator kesejahteraan karyawan yaitu:

1. Ekonomis, terdiri dari:

a. Uang pensiun	e. Bonus/Gratifikasi
b. Uang makan	f. Uang duka kematian
c. Uang transportasi	g. Pakaian dinas
d. Uang Lebaran/Natal	h. Uang pengobatan

2. Fasilitas, terdiri dari:

a. Mushala/mesjid	e. Pendidikan/seminar
b. Kafetaria	f. Cuti/cuti hamil
c. Olahraga	g. Koperasi dan toko
d. Kesenian	h. Izin

3. Pelayanan, terdiri dari:

a. Puskesmas/dokter	e. Asuransi/astek
b. Jemputan karyawan	f. Kredit rumah
c. Bantuan hukum	
d. Penasihat keuangan	

4. Sosial,

   Ditunjukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

5. Penghargaan,

   ditunjukan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

6. Aktualisasi diri,

   Pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan,keterlampilan, kecakapan, potensinya dan kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2.1.3 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan yang di miliki karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa secara produktif dengan waktu yang singkat dan hasil sesuai dengan yang di harapkan. Produktivitas adalah istilah yang ada di dalam kegiatan produksi yang membandingkan istilah keluaran atau output dengan masukan atau input.

Produktivitas merupakan suatu aspek penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai kerja yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin (Gomes, 2003:159). Usaha peningkatan produktivitias harus direncanakan secara baik dan sistematis, sehingga berhasil apabila diaplikasikan kedalam suatu perusahaan (Hameed & Amjad, 2009:2).

Menurut George J. Washin dala Ashar (2015:5) Produktivitas di dalamnya mengandung 2 konsep yang utama yaitu efisien dan efektivitas. Dalam efisiensi dapat mengukur sumber daya, baik dari Manusia, keuangan, atau dapat juga dari alam yang

di butuhkan guna memenuhi tingkat dari pelayanan yang di inginkan, efektivitas adalah mengukur dalam segi hasil mutu pelayanan yang telah di capai.

Menurut Hasibuan dalam Halimah (2014:126), Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Definisi lain dari produktivitas menurut Hardjosoedharmo dalam Agustina (2014:11) Produktivitas adalah ukuran mengenai seberapa baik mengelola input/sumber daya menjadi output, produk atau hasil yang berguna. Jadi produktivitas dapat dinyatakan sebagai hasil sumber daya.

Menurut Teguh dan Rosidah (2003:199) produktivitas dapat diartikan sebagaikemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (*Input*) dengan penghasilan (*Output*) yang tidak terlepas dengan efisiensi dan efektivitas.

Dari pengertian di atas, bisa disimpulkan bahwa produktivitas merupakan suatu ukuran mengenai apa yang diperoleh dari apa yang dibutuhkan. Karyawan memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya merupakan hasil karya manusia. Produktivitas karyawan

mengandung pengertian pembandingan hasil yang dicapai karyawan dengan jangka waktu tertentu.

2.1.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut Sinungan dalam Agustina (2014:49), dapat digolongkan menjadi enam faktor utama yaitu:

a. Pendidikan dan latihan

Pendidikan akan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang agar bisa mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat. Dengan latihan akan membentuk dan meningkatkan ketrampilan kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan latihan seseorang, diharapkan semakin tinggi produktivitasnya. Tingkat pendidikan yang tinggi akan mempercepat program pengalihan teknologi. Dan dengan menggunakan teknologi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

b. Gizi dan kebutuhan

Keadaan gizi dan kesehatan yang baik, akan memberikan kemampuan dan kesegaran fisik serta mental seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin baik keadaan gizi dan kesehatan seseorang semakin tinggi pula tingkat produktivitas.

c. Penghasilan dan jaminan sosial

Penghsilan dan jaminan sosial dalam arti imbalan atau penghargaan, ternyata dapat menjadi motivasi agar karyawan bekerja lebih giat dan produktif. Dalam perusahaan pemberian penghasilan dan jaminan sosial tercermin dalam sistem

pengupahan. Karyawan yang menghasilkan lebih banyak produk atau jasa memperoleh penghasilan dan jaminan sosial yang lebih baik. Sistem pengupahan seperti itu akan mendorong setiap karyawan untuk berprestasi lebih baik.

d. Kesempatan

Tingkat produktivitas seseorang juga sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka padanya. Kesempatan dalam hal ini berarti:

1. Kesempatan untuk bekerja
2. Pekerjaan sesuai dengan pendidikan dan keterampilan tiap-tiap orang.
3. Kesempatan memperkenalkan diri.

e. Peningkatan kemampuan Manajerial Pimpinan

Prinsip manajer adalah bekerja secara efektif dan efisien. Terutama dalam penggunaan sumber-sumber produksi seperti : perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan pemerintah bersifat mengikat dan harus dilaksanakan oleh perusahaan.

f. Kebijaksanaan Pemerintah

Kebijaksanaan pemerintah dibidang produksi, sangat berpengaruh terhadap usaha peningkatan produktivitas. Baik itu berpengaruh secara langsung maupun tak langsung. Karena kebijaksanaan pemerintah bersifat mengikat dan harus dilaksanakan oleh perusahaan.

2.1.3.2 Kegunan Produktivitas

Peningkatan produktivitas membawa banyak keuntungan baik secara makro maupun secara mikro. Secara mikro pada tingkat perusahaan, menurut Sinungan dalam Agustina (2014:51), kegunaan dari peningkatan produktivitas adalah sebagai berikut:

a. Pengukuran ongkos per unit.

b. Peningkatan perusahaan dan daya saingnya.

c. Penghematan sumber-sumber masukan.

d. Peningkatan kontribusi pajak pada pemerintah

e. Peningkatan daya bayar gaji dan upah

f. Peningkatan kualitas produk dan jasa yag dihasilkan

Sedangkan pada skala makro, peningkatan produktivitas akan menciptakan keuntungan-keuntungan sebagai berikut :

a. Membuka kesempatan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui peningkatan penghasilan dan penurunan harga-harga dan jasa di pasar.

b. Penghematan Sumber Daya Alam

c. Perbaikan keadaan kerja dan mutu hidup termasuk jam kerja yang terpendek.

d. Pada umumnya mencapai landasan ekonomi yang kuat bagi kesejahteraan manusia.

2.1.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Henry Simamora (2004:612), indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

1. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai/pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.

2. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai/pekerja, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.

3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai/pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian Terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, untuk menjaga keaslian

penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Muhammad Busyairi, La Ode Ahmad Safar dan Tosungku, Ayu Oktaviani (2014)	Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	K3LH bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja	Menggunakan K3LH sebagai variabel X dan Produktivitas Kerja sebagai variable Y	Menambahkan Kesejahteraan Karyawan sebagai variable X
2.	La Tasya Adhanti Sinarta dan Ratna Dewi Arimbi (2012)	Analisis Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawanpada PT. Tehate Putra Tunggal	K3LH bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja	Menggunakan K3LH sebagai variabel X dan Produktivitas Kerja sebagai variable Y	Menambahkan Kesejahteraan Karyawan sebagai variable X
3.	Lita Wulantika dan Sri Haryati (2015)	Pelaksanaan Program Kesejahteraan dampaknya terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT OTO Finance Bandung	Kesejahteraan Karyawan bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja	Menggunakan Kesejahteraan Karyawan sebagai Variable X dan Produktivitas Kerja sebagai Variable Y	Menambahkan K3LH sebagai variable X

NO	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Agustina Indriyani (2014)	Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department PT. Export Leaf Indonesia	Kesejahteraan Karyawan bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja	Menggunakan Kesejahteraan Karyawan sebagai Variable X dan Produktivitas Kerja sebagai Variable Y	Menambahkan K3LH sebagai variable X
5.	Nia Malinasari dan Misbahuddin Azzuhri (2015)	Pengaruh Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT PJB UP Brantas Karangkates – Kab. Malang)	K3LH dan Kesejahteraan Karyawan bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja	Menggunakan Variable K3LH dan Produktivitas Kerja	Menambahkan Jaminan Sosial
6.	Sebastian Buhai, Elena Cottini dan Niels Westergaard-Nielsen (2015)	How productive is workplace health and safety	Positive and large productivity effects of improved physical dimensions of the health and safety environment	Menggunakan K3LH sebagai variable X dan Produktivitas Kerja sebagai variable Y	Menambahkan Kesejahteraan Karyawan sebagai variable X
7.	Ashraf A. Shikdar dan Naseem M. Sawaqed (2003)	Worker productivity, and occupational health and safety issues in selected industries	K3LH bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja	Menggunakan K3LH sebagai variable X dan Produktivitas Kerja sebagai variable Y	Menambahkan Kesejahteraan Karyawan sebagai variable X
8.	Dr. P.Venkata Rao, Chandra Sekhar Patro dan K.Madhu Kishore Raghunat (2015)	Employee Welfare is the key: an insight	Kesejahteraan Karyawan bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja	Menggunakan Kesejahteraan Karyawan sebagai variable X dan produktivitas Kerja sebagai variable Y	Menambahkan K3LH sebagai variable X

2.2 Kerangka Pemikiran

Keberhasilan dalam mencapai tujuan merupakan cita-cita dan harapan setiap perusahaan, baik perusahaan kecil, sedang, hingga perusahaan besar. Oleh karena itu sudah selayaknya pimpinan perusahaan dapat memahami dan memperhitungkan besarnya pengaruh dari faktor-faktor produksi terhadap proses produksi.

Kehadiran manusia dalam kegiatan produksi suatu perusahaan menjadi sangat penting karena manusia tidak dapat digantikan oleh apapun termasuk kecanggihan mesin. Perusahaan yang menggunakan mesin dengan kecanggihan yang luar biasa tetap memerlukan peran manusia sebagai pengoperasi. Oleh sebab itu menjadi keharusan bagi perusahaan untuk memperhatikan tenaga kerja sebagai faktor penting dalam meningkatkan produksi dan produktivitas.

Upaya meningkatkan produktivitas karyawan mutlak dilakukan oleh setiap perusahaan agar sumber daya yang dimiliki dapat digunakan secara efektif dan efisien sehingga besarnya biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan tidak banyak yang sia-sia dan hasil produksi/target yang diharapkan dapat tercapai dengan maksimal.

Produktivitas kerja adalah kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa secara produktif dengan waktu yang singkat dan hasil sesuai dengan yang di harapkan. Produktivitas adalah istilah yang ada di dalam kegiatan produksi yang membandingkan istilah keluaran atau output dengan masukan atau input.

Karyawan adalah asset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri. Maka karyawan harus diperhatikan kesejahteraannya. Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan mempertahankan kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerja karyawan meningkat.

Kemudian dalam upaya meningkatkan produktivitas yang efektif dan efisien, salah satu indikator yang mempengaruhi adalah K3LH yang ada didalam perusahaan. K3LH (Kesehatan, Keselamatan Kerja dan Lingkungan Hidup) adalah Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Hidup pada suatu perusahaan atau instansi lain yang memiliki banyak pekerja atau karyawan. Atau definisi K3LH yang lainnya adalah suatu upaya perlindungan agar karyawan/tenaga kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat selama melakukan pekerjaannya.

2.2.1 Pengaruh Program K3LH terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Hasil penelitian yang dilakukan Muhammad Busyairi (2014), keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sumber Daya Manusia (SDM) bagi perusahaan sangat diperlukan untuk menjalankan aktivitas organisasinya sebagai pelaksana penting dalam mengelola

produksi agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memang merupakan salah satu persyaratan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang erat kaitannya dengan hasil produksi.

Faktor yang berhubungan serta mempengaruhi produktivitas kerja salah satunya adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Karena keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor yang mempunyai pengaruh yang besar dan signifikan terhadap pelaksanaan tugas karyawan. Adanya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang maksimal.

2.2.2 Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2007:202), Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan, bertujuan mempertahankan kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerja karyawan meningkat. Menurut Daft dan Marcic (2007), produktivitas itu penting karena yang mempengaruhi kesejahteraan seluruh karyawan. Produktivitas adalah output organisasi barang dan jasa dibagi dengan inputnya.

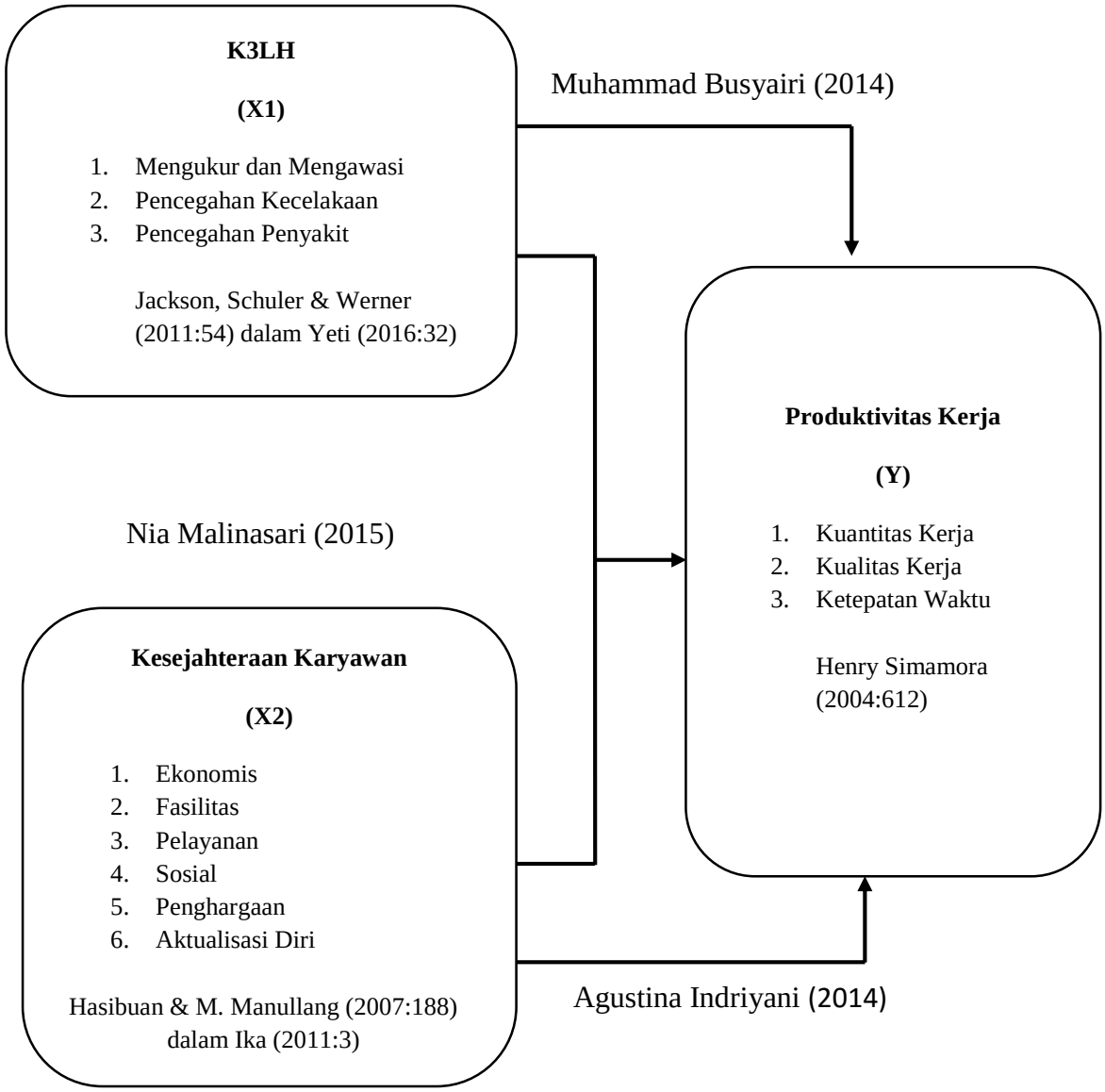
Menurut Hasil penelitian yang dilakukan Agustina Indriyani (2014), kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

2.2.3 Pengaruh Program K3LH dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja

Menurut George J. Washin dalam Ashar (2015:5) Produktivitas di dalamnya mengandung 2 konsep yang utama yaitu efisien dan efektivitas. Dalam efisiensi dapat mengukur sumber daya, baik dari Manusia, keuangan, atau dapat juga dari alam yang di butuhkan guna memenuhi tingkat dari pelayanan yang di inginkan, efektivitas adalah mengukur dalam segi hasil mutu pelayanan yang telah di capai.

Menurut Hasil penelitian yang dilakukan Nia Malinasari (2015), K3LH dan kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin baik tingkat K3LH dan Kesjahteraan Karyawan yang diterapkan maka semakin baik pula Produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan telaah di latar belakang dan teori yang telah diungkapkan sebelumnya maka dapat disusun kerangka penelitian sebagai acuan dalam melakukan analisis, seperti gambar berikut:



Gambar : 2.1 Paradigma Pemikiran

2.3 HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2002:39), dalam bukunya yang berjudul " Metode Penelitian Administrasi" hipotesis penelitian adalah :

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara yang diungkapkan dalam pernyataan yang dapat diuji dan merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah yang telah dibuat sebelumnya.

Dari hasil kajian diatas maka penulis berasumsi bahwa penelitian ini mempunyai hipotesis sebagai berikut.

H1 : Program K3LH berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

H2 : Kesejahteraan Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

H3 : Program K3LH dan Kesejahteraan Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja