

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan Penelitian – penelitian terdahulu yang mendukung penelitian tentang pengaruh Pelatihan Kerja dan K3 (keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Produktivitas karyawan dalam tabel sebagai berikut :

Table 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nanang Kurnianto (2020)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Bank Dki Cabang Matraman Jakarta Timur	Pelatihan (X1) Produktivitas (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hipotesis yang diajukan terbukti bahwa pelatihan karyawan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan ada perbedaan yang nyata antara produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah diadakan pelatihan kerja.
2	Kartika Glorya Lumenta, Riane Johnly Pio, dan Sofia A.P. Sambul (2021)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) Produktivitas (Y)	Analisis regresi linier berganda	Berdasarkan hasil analisis keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
					karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan pada keselamatan kerja karyawan maka produktivitas kerja juga akan meningkat. Keselamatan kerja erat kaitannya dengan peningkatan produktivitas.
3	Mentari, dan Vembra Anandita (2020)	Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Jingga Langit Media	Pelatihan (X1) Komitmen (X2) Produktivitas (X3)	deskriptif kuantitatif	Pelatihan mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Jingga Langit Media . Pelatihan dan komitmen kerja secara bersama-sama mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan PT. Jingga Langit Media.
4	Sindy Putra, Drs Ec. Sofyan lazuardi,SH., MM.,MH, Parwita setya wardhani, SE.,MSi. (2020)	Pengaruh K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap produktifitas kerja melalui kepuasan karyawan CV. ANR (Adam Nanda Rafi) decoration Surabaya.	K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (X1) Kepuasan karyawan (M) Produktifitas kerja (Y)	Path Analysis / Analisis Jalur	K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. ANR Decoration Surabaya. K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. ANR

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
					<p>Decoration Surabaya.</p> <p>K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan CV. ANR Decoration Surabaya.</p>
5	Kelly Dwi Putri 1 , Nora Anisa Br. Sinulingga	The Effect of Training and the Implementation of Occupational Health and Safety Systems on Employee Productivity of PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk Branch Office Medan	The Effect of Training (X1) the Implementati on of Occupational Health (2) Safety Systems on Employee Productivity (Y)	Penelitian kuantitatif	<p>Hasil penelitian ini, berdasarkan uji parsial dan simultan, membuktikan bahwa pelatihan dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) telah</p> <p>pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PP. London</p> <p>Kantor Cabang Sumatera Indonesia Tbk Medan. Di antara keduanya, pekerjaan</p> <p>kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karya.</p>
5	Paais Maartje (2019)	Effect Of Occupational Health And Safety On	Effect Of Occupational Health (X1)	Analisis regresi linier	Prduktivitas kerja karyawan yang maksimal di sisi lain PT PLN (Persero).

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
		Employee Work Productivity At Engineering Section Of Pt. Pln (Persero) Masohi Branch In Central Maluku Regency, Indonesia.	Safety On Employee Work (X2) Productivity (Y)	berganda	Cabang Masohi Kabupaten Maluku Tengah memiliki bentuk kesehatan dan keselamatan kerja program, yang terdiri dari jaminan kesehatan karyawan, lingkungan kerja, dan infrastruktur, dimana ketiga bentuk program K3 tersebut secara teoritis memiliki hubungan positif terhadap produktivitas kerja karyawan yang akan mengarah pada peningkatan profitabilitas.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Produktivitas Kerja karyawan

2.2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Horrevorts et al (2018), Produktivitas didefinisikan sebagai rasio output (barang yang diproduksi) dan masukan (sumber daya yang dikonsumsi/penawaran terkait) dalam produksi proses transformasi.

Sedangkan menurut Sutrisno (2017), berpendapat bahwa Produktivitas kerja merupakan patokan akhir yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan tugasnya. Kinerja

yang tinggi menggambarkan keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti (2018) mengartikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Dikatakan juga bahwa produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan “ Mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin”, berdasarkan pernyataan tersebut produktivitas mengandung pengertian antara hasil yang dicapai dengan total sumber daya yang digunakan. Rumus produktivitas menurut (Sedarmayanti, 2018) adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{O}{I}$$

Keterangan

P = Produktivitas

O = Output

I = Input

Disamping itu juga ada dua hal aspek dari produktivitas yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi berkaitan dengan seberapa baik berbagai masukan itu dikombinasikan atau bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan. Ini merupakan suatu kemampuan untuk menghasilkan lebih banyak dari jumlah masukan yang paling minimum. Ini berarti bagaimana mencapai suatu tingkat volume

tertentu dengan kualitas yang tinggi, dalam jangka waktu yang lebih pendek, dengan pengeluaran yang seminimal mungkin. Sedangkan efektivitas berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil-hasil yang diharapkan ini atau tingkat keluaran itu dapat dicapai atau tidak (Sedarmayanti, 2018).

Dari berbagai pengertian, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas dapat dikelompokkan menjadi:

1. Produktivitas ratio dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan masukan yang dipergunakan (input).
2. Produktivitas suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
3. Produktivitas interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni: inventasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset manajemen dan tenaga kerja.

2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Simanjuntak (sutrisno, 2011), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Karena dengan latihan berarti

para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil dan meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

2. Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan Antara Atasan dan Bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikut sertakan dalam penentuan tujuan.

Adapun menurut Anoraga (dalam tjuju & Suwanto, 2009) Faktor- faktor yang mempengaruhi :

1. Disiplin kerja yang keras
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
3. Pekerjaan yang menarik
4. Upah yang baik
5. Penghayatan atau maksud dan makna pekerjaan
6. Promosi dan perkembangan perusahaan
7. Merasa terlibat dalam kegiatan – kegiatan organisasi

2.2.1.3 Pengukuran produktivitas

Pada perusahaan pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lain yang diperoleh dari pengukuran produktivitas terlihat dalam menentukan target tujuan. Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis menurut Sedarmayanti (2018:), antara lain :

1. Perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatanya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada tujuan.

Dalam penyusunan perbandingan ini, perlu untuk mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkatan

perbandingan yang berbeda, yaitu produktivitas total dan produktivitas parsial.

1. Produktivitas total Perbandingan antara total keluaran (output) dengan total masukan (input) persatuan waktu. Dalam perhitungan produktivitas total, semua faktor masukan (pegawai, modal, bahan, energi) terhadap total keluaran harus diperhitungkan.
2. Produktivitas parsial Perbandingan dari keluaran dengan satu jenis bahan, masukan (input) persatuan waktu seperti upah pegawai, modal energi, beban kerja dan lainnya.

2.2.1.4 Indikator produktivitas

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator. Menurut (Afandi, 2018) beberapa indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja

Dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Seberapa banyak tugas yang dapat dikerjakan oleh karyawan dalam satu waktu kerja.

2. Kualitas kerja

Kualitas yang baik terlihat dari tingkat ketelitian dalam pengerjaannya dan tingkat kesalahan yang dibuat. Semakin kecil tingkat kesalahannya, maka akan semakin baik kualitas kerja karyawan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan tepat waktu.

2.2.2 Pelatihan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Handoko (2001) yang berpendapat pelatihan (training) merupakan usaha yang terencana untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan.

Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan baik pada karyawan lama maupun pada karyawan baru. Seperti yang dikemukakan Dessler (2011) bahwa pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja yang kurang baik, mempelajari pengetahuan dan teknologi serta

keterampilan yang baru, juga untuk menyesuaikan dengan perkembangan organisasi dan kebijakan organisasi yang baru.

Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Hassibuan (2005), berpendapat bahwa sebagai salah satu cara mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan merupakan aktivitas yang tidak dapat ditiggalkan oleh suatu perusahaan. Perusahaan merasa memerlukan pelatihan bagi karyawannya baik karyawan yang lama maupun karyawan baru guna mencapai tujuannya. Pelatihan memberikan berbagai manfaat, baik kepada perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, pelatihan memberi manfaat seperti tambahan pengetahuan, keterampilan kerja, peningkatan prestasi kerja dan sebagainya. Sedangkan bagi perusahaan mereka juga memperoleh manfaat lebih seperti terjaganya stabilitas perusahaan dan karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan bertujuan untuk peningkatan pengetahuan dan keterampilan (skill) karyawan baik dalam pelatihan karena pengadaan peralatan mesin produksi baru guna pencapaian produktivitas kerja.

2.2.2.2 Faktor – faktor yang perlu diperhatikan dalam pelatihan

Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Berdasarkan penjelasan Mangkunegara (2017) dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu :Perbedaan individu pegawai

1. Hubungan dengan jabatan analisis
2. Motivasi
3. Partisipasi aktif
4. Seleksi peserta penataran
5. Metode pelatihan dan pengembangan

2.2.2.3 Tujuan pelatihan

Menurut hasibuan dalam (Yani 2013) tujuan dari paelatihan adalah :

1. Produktivitas kerja

Dengan pelatihan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi akan semakin baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill karyawan semakin baik.

2. Efisiensi

Perkembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku dan mengurangi ausnya

mesin-mesin pemborosan berkurang biaya produksi relative kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

3. Kerusakan

Mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Kecelakaan

Untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5. Pelayanan

Bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada pelanggan, karena pemberian pelayanan yang lebih baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan yang bersangkutan.

6. Moral

Moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya dengan baik.

7. Karier

Kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya

lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

8. Konseptual

Manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusannya yang lebih baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill nya telah lebih baik.

9. Kepemimpinan

Kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human relation nya lebih luas, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerjasama vertical dan horizontal semakin harmonis.

10. Balas jasa

Balas jasa (gaji, upah intensif dan benefit) karyawan akan meningkatkan karena prestasi kerja mereka semakin besar.

11. Konsumen

Akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

2.2.2.4 Indikator Pelatihan

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara, (2017:57), Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut :

1. Pelatih

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan Pelatih pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action play) dan penetapan sasaran.

6. Waktu (banyaknya Sesi)

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas dapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

2.2.3 K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

2.2.3.1 Pengertian K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Menurut Mangkunegara (2017), bahwa istilah keselamatan mencakup kedua istilah risiko keselamatan dan risiko kesehatan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Risiko keselamatan merupakan aspek – aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik.

Menurut Sedarmayanti (2018), keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin,

material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera.

Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja, sedangkan keselamatan kerja merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian ditempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan – bahan dan proses pengolahan, lantai tempat kerja, lingkungan kerja dan metode kerja, Yani (2018).

Jadi dapat disimpulkan bahwa K3 (keselamatan dan Kesehatan Kerja) adalah suatu tanggung jawab dan rasa aman yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawannya agar dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan kondisi buruk dari fisik karyawan tersebut.

2.2.3.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan kerja

Seringkali program keselamatan dan kesehatan (K3) tidak berjalan dan mengalami suatu hambatan, dikarenakan kurangnya pemahaman mengenai K3 baik dari kalangan pekerja, pengawas, pengusaha ataupun pejabat pemerintah. Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2017), adalah sebagai berikut :

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara 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 atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.2.3.3 Faktor-faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Mangkunegara (2017) yaitu :

1. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan tidak terlepas dari kondisi kerja ditempat pekerjaan masing-masing seperti kebersihan tempat kerja, keamanan tempat kerja, Ventilasi AC dan penerangan lampu. Adapun lingkungan kerja terdiri dari 3 bagian yakni :

- a. Kondisi kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan bekerja dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan, meliputi

keamanan kerja, kebersihan kerja, suhu udara yang baik, suara yang bising, dan penerangan yang cukup.

- b. Hubungan karyawan dalam perusahaan tidak terlepas dari keberadaan karyawan sebagai individu atau kelompok. Biasanya masing-masing karyawan memiliki sifat yang berbeda. Oleh sebab itu perlu ditumbuhkan suatu hubungan kerja diantara karyawan dengan pimpinan yang serasi dan hormanis.
- c. Pelayanan karyawan, merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam pembentukan lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan memperoleh kenyamanan dalam bekerja yang akan membuat mereka bersemangat.

2. Faktor peralatan kerja

Kelengkapan peralatan adalah dimana karyawan bekerja memiliki fasilitas perlindungan diri guna menyelamatkan diri dari bahaya kecelakaan kerja. Secara umum peralatan perlindungan pekerja harus digunakan, lebih baik mengurangi resiko kecelakaan agar para pekerja terhindar dari bahaya. Alat pelindung diri yang diberikan perusahaan seperti : baju kerja, sepatu, helm, sarung tangan, masker, kacamata, dimana alat pelindung diri yang diberikan kepada

pekerja sudah memenuhi standarisasi keselamatan dan kesehatan kerja.

3. Faktor Kelalaian

Penyebab kecelakaan terbesar adalah faktor kesalahan manusia antara lain :

- a. Ketidakseimbangan fisik/kemampuan fisik tenaga kerja.
- b. Ketidakseimbangan kemampuan psikologi naker seperti rasa takut, kurang pengalaman, tidak mampu memahami.
- c. Stress mental seperti emosi berlebihan, pendiam, frustrasi, problem dengan sesuatu yang tidak dipahami.
- d. Stress fisik seperti beban tugas berlebihan, terpapar panas yang tinggi, kekurangan oksigen dan gerakan terganggu.
- e. Motivasi seperti tidak ada umpan balik, mau bekerja bila ada penguatan/ hadiah, frustrasi berlebihan.

2.2.3.4 Sumber – Sumber Kecelakaan Kerja

Menurut Mulyadi (2015) sumber – sumber terjadinya kecelakaan kerja adalah :

1. Sumber manusia
 - a. Pengetahuan dan keterampilan kurang memadai
 - b. Fisik kurang baik dan mental labil
 - c. Tingkah laku dan kebiasaan sembrono

- d. Sikap pimpinan yang kurang mendukung.
2. Faktor alat – alat kerja
 - a. Tidak sesuai dengan postur tubuh
 - b. Tidak memakai alat pengaman
 - c. Alat yang sudah tidak baik digunakan lagi
 - d. Meletakkan / menyimpan alat tidak pernah pada tempatnya
 - e. Alat tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan
 - f. Alat sudah rusak
 3. Faktor kondisi kerja
 - a. Mesin, pesawat, alat, instalasi, bahan yang kurang dirawat
 - b. Lingkungan kerja yang kurang baik
 - c. Proses/mekanisme kerja yang tidak baku
 - d. Sifat pekerjaan yang monoton
 - e. Cara kerja yang kurang disiplin.

Dalam PP II/ 1979 kecelakaan kerja dibagi ke dalam 3 jenis yang tentukan sesuai dengan kebutuhan yaitu :

1. Kecelakaan ringan

Kecelakaan atau keracunan setelah mendapatkan pertolongan pertama hanya mendapatkan istirahat dokter maximum 2 hari.

2. Kecelakaan sedang

Kecelakaan atau keracunan setelah mendapatkan pertolongan mengakibatkan harus istirahat lebih dari 3 hari tetapi kurang dari 15 tidak mengakibatkan cedera.

3. Kecelakaan berat

Kecelakaan atau keracunan setelah mendapatkan pertolongan pertama mengakibatkan harus istirahat lebih dari 3 hari tetapi kurang dari 15 hari serta mengakibatkan cedera.

2.2.3.5 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Adalah kondisi aman dan selamat dari kerusakan, kecelakaan atau kerugian ditempat kerja. Indikator Keselamatan dan kesehatan kerja menurut Handoko, (2008), sebagai berikut :

1. Tersedianya perlindungan kerja bagi karyawan

Tersedianya peralatan yang layak digunakan perusahaan dan pengawasan terhadap peralatan kerja secara berkala.

2. Adanya pelatihan untuk mengantisipasi kecelakaan.

Pelatihan yang disusun untuk memberi bekal kepada personil yang ditunjuk perusahaan untuk dapat menerapkan K3 di tempat kerja. Pelatihan K3 bertujuan agar karyawan dapat memahami dan berperilaku pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, mengidentifikasi potensi bahaya di tempat kerja, melakukan pencegahan kecelakaan kerja, mengelola bahan-bahan beracun berbahaya,

penanggulangannya, menggunakan alat pelindung diri, melakukan pencegahan dan pemadaman kebakaran serta menyusun program pengendalian keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan.

3. Lingkungan kerja yang sehat

Tata letak ruang kerja yang nyaman, terdapat ventilasi udara di dalam lingkungan kerja dan adanya penghijauan disekitar lingkungan kerja.

4. Pelayanan kebutuhan karyawan

Tersedianya minuman dan makanan tambahan yang sehat untuk penambahan gizi karyawan dan tersedianya obat - obatan pada pertolongan pertama saat kecelakaan.

5. Pelayanan kesehatan

Tersedianya ruang pengobatan P3K dalam perusahaan, tersedianya jaminan kesehatan bagi karyawan; dan pemeriksaan kesehatan rutin bagi karyawan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja

Pelatihan kerja sangat diperlukan dalam mengembangkan ketrampilan dari karyawan, terutama dari kinerja karyawan agar lebih meningkat dari standart yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nanang Kurnianto (2020), dalam Penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Bank Dki Cabang Matraman Jakarta Timur, Pelatihan karyawan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan ada perbedaan yang nyata antara produktivitas kerja karyawan sebelum dan sesudah diadakan pelatihan kerja.

Dari uraian diatas, diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2.3.2 Hubungan Antara K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Produktivitas Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan hal yang penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan dengan adanya tempat kerja yang aman dan adanya jaminan kesehatan, maka karyawan yang bekerja akan bersemangat dan dapat bekerja secara baik sehingga akan meningkatkan produktifitas kerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kartika Glorya Lumenta (2021), Riane Johnly Pio (2021), dan Sofia A.P. Sambul (2021) dalam Penelitiannya yang berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas, Berdasarkan hasil analisis keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika terjadi

peningkatan pada keselamatan kerja karyawan maka produktivitas kerja juga akan meningkat. Keselamatan kerja erat kaitannya dengan peningkatan produktivitas.

Dari uraian diatas, diajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap Produktifitas Kerja Karyawan.

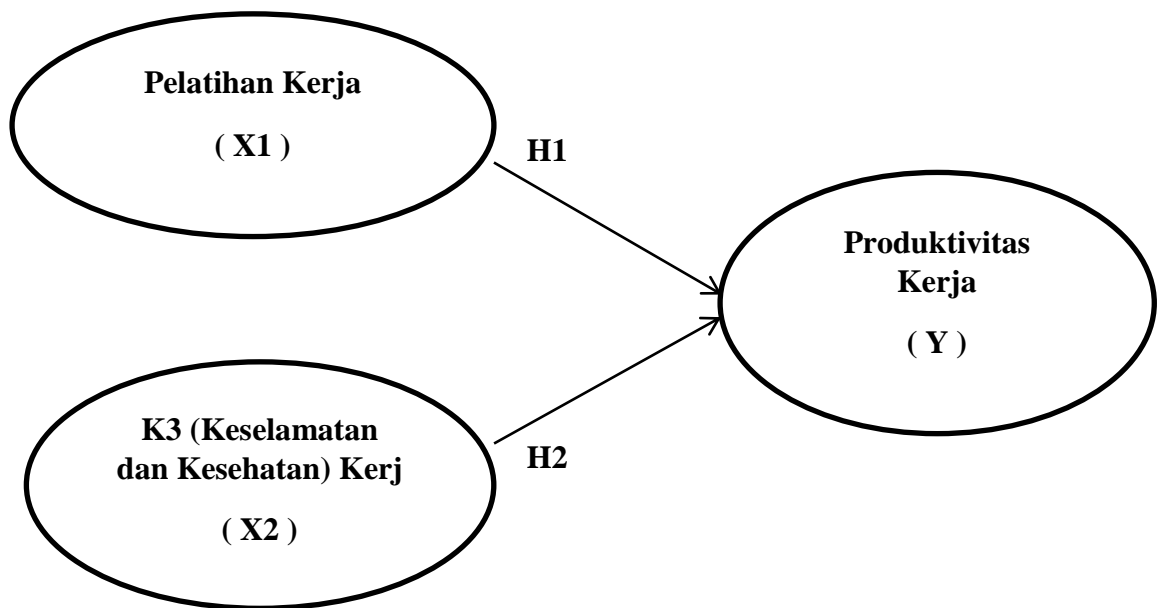
2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu diatas, maka dapat disusun kerangka konseptual yang bertujuan untuk mengemukakan secara umum mengenai objek penelitian yang dilakukan dalam kerangka variabel yang akan diteliti.

Menurut Hamili (2016) tujuan pelatihan adalah memperbaiki moral karyawan, meningkatkan pengetahuan serta kualitas dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan sehingga perusahaan menjadi lebih kompetitif. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu pelatihan dan produktivitas kerja mampu mempunyai hubungan yang kuat, karena dengan adanya pelatihan karyawan, maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang tinggi akan menguntungkan bagi perusahaan. Para karyawan akan merasa aman dan

terlindungi dengan perhatian yang didapat dari perusahaan untuk memberi perlindungan kepada karyawan dari bahaya sakit, kecelakaan kerja, dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para karyawan dapat bekerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, maka diperlukan pelatihan dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang baik . Dengan demikian kerangka berpikir penelitian ini adalah pelatihan kerja sebagai variabel (X1) dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) sebagai variabel (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai variabel (Y). adapun mengenai kerangka konseptual ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas dan juga didukung oleh penelitian terdahulu yang telah disampaikan diatas, maka hipotesis yang diajukan pada peneliti ini yaitu sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap Produktifitas Kerja Karyawan.