

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Dalam tinjauan pustaka ini akan dijelaskan mengenai berbagai pengertian terkait dengan lingkungan kerja, keselamatan kerja dan produktivitas kerja karyawan disertai dengan uraiannya yang bersangkutan dengan lingkungan kerja, keselamatan kerja dan produktivitas kerja karyawan.

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di suatu perusahaan merupakan salah satu hal yang wajib diperhatikan. Lingkungan kerja yang aman serta kondusif sangat membawa keoptimalan untuk karyawan dalam bekerja. Karena hal tersebut dapat menciptakan produktivitas kerja pada diri karyawan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memadai bisa menurunkan produktivitas karyawan.

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Mahmudah (2019: 56) yang dimaksudkan dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja serta dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya yaitu kebersihan, musik dan lain-lain. Karena hal tersebut dapat mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa hingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

Menurut Kasmir (2016: 192) definisi lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Menurut Sedarmayanti dalam Mellysa (2017: 25) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan saat bekerja, baik itu lingkungan kerja yang berbentuk fisik ataupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya ketika bekerja.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sarwoto dalam Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun secara tidak langsung (Mahmudah, 2019: 58). Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi 2 kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja dan lain-lain.

- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Mahmudah, 2019: 59).

Alex Nitisemito dalam Mahmudah (2019: 59) mengemukakan bahwa perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang harusnya diciptakan yaitu suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan ataupun atasan harus dilakukan karena saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

2.1.1.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Kemudian, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi yaitu pekerjaan bisa diselesaikan dengan tepat. Maksudnya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan (Mahmudah, 2019: 57).

2.1.1.4 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Mahmudah (2019: 58) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, serta dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan serta keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, serta kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan serta perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sedangkan Sedarmayanti dalam Andriani (2021: 20) mengemukakan yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/ cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya untuk karyawan, supaya mendapatkan kelancaran serta keselamatan dalam bekerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban merupakan banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak serta radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima ataupun melepaskan panas dari tubuhnya.

3. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena dapat mengganggu ketenangan pekerja ketika bekerja, merusak pendengaran, serta menimbulkan kesalahan komunikasi. Pekerja membutuhkan konsentrasi, oleh sebab itu suara bising baiknya dihindarkan supaya pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4. Tata warna di tempat kerja

Sifat serta pengaruh warna-warna terkadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan sebagainya. Karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Menata warna pada tempat kerja perlu dipelajari serta direncanakan dengan sebaik mungkin. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal tersebut dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap perasaan.

5. Keamanan dan Kebersihan di tempat kerja

Untuk menjaga tempat serta kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya, salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja yaitu dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM). Kemudian, lingkungan kerja yang bersih dapat menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh sebab itu, setiap organisasi baiknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang dan nyaman sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2.1.1.5 Indikator Lingkungan Kerja

Untuk menilai lingkungan kerja diperlukan indikator yang dapat diketahui berdasarkan pendapat para ahli berikut. Menurut Siagian dalam Andriani (2021: 23) lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yakni:

1. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, supaya karyawan merasa aman serta nyaman dalam bekerja.

2. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan kerja yang memadai dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di perusahaan.

3. Fasillitas

Fasillitas pada perusahaan sangat dibutuhkan karyawan untuk pendukung dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, hal yang perlu diperhatikan oleh

perusahaan yaitu seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah bekerja serta tersedianya tempat ibadah.

4. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan mendukung para karyawan agar sampai di tempat kerja dengan tepat waktu.

Siagian dalam Andriani (2021: 24) mengungkapkan lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yakni:

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan dengan rekan kerja yang harmonis serta tanpa saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi yaitu adanya hubungan yang harmonis serta kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan harus dijaga dengan baik serta harus saling menghargai satu sama lain. Karena dengan saling menghargai akan timbul rasa hormat diantara individu masing-masing.

3. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antar karyawan yang baik akan mempengaruhi pekerjaan yang karyawan lakukan. Jika kerja sama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka akan menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Menurut Nitisemito (2018: 35) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Suasana Kerja

Karyawan menginginkan suasana kerja yang menyenangkan dan nyaman yang meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan dalam bekerja, suhu yang cukup, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Indikator hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan antara rekan kerja yang harmonis tanpa saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis serta memiliki kekeluargaan yang erat diantara rekan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal. Jika ada kebersamaan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan, maka tujuan perusahaan akan cepat tercapai.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir, tersedianya fasilitas kerja yang lengkap meskipun tidak baru adalah salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2.1.2 Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat serta lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera. Banyaknya kasus kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja dapat menimbulkan dampak negatif, tidak untuk perusahaan saja bahkan merugikan manusia. Undang-undang Nomor 14 tahun 1969 pasal 9 mengemukakan bahwa: tiap tenaga kerja berhak mendapatkan

perlindungan atau keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

2.1.2.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Sutrisno dalam Nurhalisah (2017: 13) berpendapat keselamatan kerja merupakan keselamatan yang berkaitan dengan alat kerja, bahan serta proses pengolahannya, tempat kerja, dan lingkungannya, serta cara-cara karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Bangun Wilson (2012: 377) mengemukakan keselamatan kerja yaitu perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan.

Keselamatan kerja adalah kondisi dimana para pekerja selamat, tidak mengalami kecelakaan dalam melaksanakan tugas serta pekerjaannya. Dengan demikian, pelaksanaan pekerjaan berlangsung secara normal tidak terganggu oleh kecelakaan kerja sehingga tenaga kerja dapat menciptakan kinerja yang direncanakan (Mahmudah, 2019: 1).

Menurut Mondy dan Noe (2015: 58) keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja yaitu suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk melindungi tenaga kerja dari kecelakaan kerja, serta kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat menjalankan tugasnya dengan aman, nyaman dan selamat.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Keselamatan Kerja

Menurut Mahmudah (2019: 8-9) faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kelengkapan peralatan kerja

Peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya semakin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik. Demikian pula sebaliknya apabila perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja juga tidak ikut terjamin.

2. Kualitas peralatan kerja

Di samping kelengkapan peralatan kerja yang dimiliki, harus diperhatikan juga kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja tersebut. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri.

3. Kedisiplinan karyawan

Hal yang berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin menggunakan peralatan keselamatan kerja, dapat menyebabkan keselamatan kerjanya tidak terjamin.

4. Ketegasan pimpinan

Dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Jika pimpinan kurang mengawasi dan tidak menindak karyawan yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja, maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawannya.

5. Semangat kerja

Dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, bagus serta sempurna akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal tersebut disebabkan karena karyawan merasaa nyaman dan aman dalam bekerja.

6. Motivasi kerja

Dengan semangat kerja yang tinggi, motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerjanya lengkap, bagus serta sempurna.

7. Pengawasan

Artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karena jika tidak diawasi akan banyak karyawan yang melanggar. Hal tersebut tentu akan mempengaruhi keselamatan kerja, terutama bagi mereka yang tidak terawasi dengan baik. Pengawasan dapat dilakukan oleh pimpinan ataupun menggunakan peralatan seperti CCTV pada tempat-tempat tertentu.

8. Umur alat kerja

Umur dari peralatan kerja juga mempengaruhi keselamatan kerja karyawan. Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya akan membahayakan keselamatan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Oleh sebab itu sebaiknya peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus digantikan dengan yang baru, sekalipun masih terlihat baik.

Menurut Hadiningrum (2003) berpendapat ada dua faktor yang sangat mempengaruhi keselamatan kerja supaya tenaga kerja dapat terjamin keselamatan kerjanya, yakni:

1. Tindakan Tidak Aman (*Unsafe Action*)

Tindakan tidak aman merupakan perilaku atau sikap yang dapat menimbulkan kecelakaan. Menghindari tindakan tidak aman adalah tanggung jawab semua orang yang berada di lingkungan kerja, sehingga perlu belajar bekerja dengan aman serta efisien. Tindakan ceroboh akan menyebabkan bahaya pada diri sendiri serta orang lain. Adapun contoh tindakan tidak aman yang sering terjadi adalah sebagai berikut:

- a. Mempergunakan alat atau mesin yang sudah tidak aman atau rusak.
- b. Menempatkan barang-barang dengan cara yang berbahaya.
- c. Bekerja dengan bersenda gurau.
- d. Tidak menggunakan alat pengaman.
- e. Bekerja tanpa memperhatikan tanda-tanda (intruksi).

2. Kondisi Tidak Aman (*Unsafe Condition*)

Kondisi tidak aman merupakan lingkungan fisik atau keadaan yang dapat menyebabkan kecelakaan. Kondisi yang aman tergantung kepada kerja sama semua pihak dari atasan hingga bawahan. Bagian penting dari kerja yang aman yaitu menjaga agar tempat kerja bersih dan teratur. Contoh kondisi tidak aman yaitu ruangan yang terlalu padat, ventilasi yang kurang memadai, pencahayaan yang kurang serta alat pelindung diri yang kurang sempurna.

2.1.2.3 Alasan Pentingnya Keselamatan Kerja

Bangun Wilson (2012: 379) mengemukakan terdapat tiga alasan keselamatan kerja yang merupakan keharusan bagi setiap perusahaan untuk melaksanakannya antara lain sebagai berikut:

1. Moral

Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Para pemberi kerja melaksanakan untuk membantu dan memperingan beban penderitaan atas musibah kecelakaan kerja yang dialami para karyawan serta keluarga.

2. Hukum

Undang-Undang ketenagakerjaan adalah jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi resiko kerja yang dihadapai yang ditimbulkan pekerjaan. Para pemberi kerja yang lalai atas tanggung jawab dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja akan mendapat hukuman yang setimpal sesuai dengan Undang-Undang ketenagakerjaan. Tertera pada Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi para pekerja pada segala lingkungan kerja baik di darat, dalam tanah, permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di wilayah kekuasaan hukum republik Indonesia.

3. Ekonomi

Alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengeluarkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami para pekerja. Kebanyakan perusahaan membebaskan kerugian kecelakaan kerja yang dialami karyawan kepada pihak asuransi. Kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan serta pertanggung jawaban lainnya,

akan tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang diderita para pekerja.

2.1.2.4 Fungsi Keselamatan Kerja

Menurut Sopiah, dkk (2018: 326) terdapat beberapa fungsi dari keselamatan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Antisipasi, identifikasi serta evaluasi kondisi dan praktik yang dapat membayakan keselamatan para pekerja.
2. Membuat desain pengendalian biaya, metode, prosedur dan program.
3. Menerapkan, mendokumentasikan serta menginformasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.
4. Mengukur serta memeriksa Kembali efektivitas pengendalian bahaya dan program pengendaliannya.

2.1.2.5 Komponen Keselamatan Kerja

Menurut Kasmir dalam Mahmudah (2019: 3) ada beberapa komponen yang perlu dilakukan untuk menjaga agar keselamatan kerja karyawan terjaga dan terjamin yakni:

1. Tersedianya peralatan kerja yang memadai

Artinya perusahaan harus menyediakan peralatan kerja yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan. Misalnya seperti tersedianya masker, helm, sarung tangan, sepatu, penutu telinga dan peralatan kerja lainnya. Perusahaan juga harus menyediakan peralatan pemadam kebakaran untuk menjaga jika terjadi kebakaran di setiap lokasi tertentu.

2. Perawatan peralatan secara terus-menerus

Artinya peralatan kerja harus selalu digunakan ketika saatnya bekerja atau berada pada ruangan tertentu. Peralatan kerja ini harus selalu dipelihara agar dapat digunakan setiap saat, jangan sampai pada saat mau digunakan terjadi kemacetan, sehingga membahayakan karyawan. Misalnya seperti kebakaran, AC, ventilasi atau peralatan lainnya. Perawatan ini perlu dilakukan secara berkala untuk menjaga ketepatan peralatan kerja.

3. Kepatuhan karyawan

Setiap karyawan yang terlibat baik langsung ataupun tidak langsung dengan pekerjaan atau di sekitar lokasi kerja wajib mematuhi aturan tentang keselamatan kerja yang telah ditetapkan. Jika ada yang tidak patuh terhadap penggunaan peralatan kerja dan rambu-rambu dapat mengakibatkan kecelakaan kerja.

4. Prosedur kerja

Karyawan harus mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan. Pelanggaran terhadap prosedur kerja akan berakibat pada kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Oleh sebab itu, setiap karyawan harus memahami prosedur kerja yang telah ditetapkan.

5. Petunjuk kerja disetiap lokasi kerja

Artinya perusahaan harus membuat petunjuk atau rambu-rambu kerja disetiap lokasi tertentu. Penempatan petunjuk atau rambu-rambu kerja perlu untuk mengingatkan karyawan tentang apa yang boleh serta tidak boleh dilakukan.

penempatan petunjuk atau rambu kerja harus pada tempat atau lokasi yang strategis dan mudah dilihat.

2.1.2.6 Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017: 162) terdapat beberapa indikator keselamatan kerja yakni sebagai berikut:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja

Penyusunan serta penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhatikan keamanannya, ruang kerja yang terlalu sesak atau padat, serta pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.

2. Kelayakan Alat Kerja

Setiap alat kerja harus layak pakai serta memiliki sertifikat layak pakai, serta pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.

3. Penggunaan APD

Alat pelindung diri adalah peralatan yang dibutuhkan dilingkungan kerja hal ini karena fungsinya dalam pengendalian bahaya bagi para pekerja ketika beraktivitas.

4. Pelatihan mengenai keselamatan kerja

Tersedianya organisasi dan sumber daya manusia yang handal, kemampuan serta keterampilan penguasaan teknologi. Adanya *Standing Operating Prosedur* terhadap sistem pelaksanaan, manajemen operasi lapangan, manajemen administrasi, (mengatur bagaimana mengaplikasikan, mengoperasikan peralatan dan pemeliharaan serta perbaikan).

5. Kondisi fisik dan mental pegawai

Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak stabil, emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir serta kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

2.1.3 Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas

Menurut Siagian dalam Pidinilah (2021) berpendapat bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran yang optimal, bahkan mungkin maksimal. Kemampuan yang dimaksud dalam definisi tersebut tidak hanya berhubungan dengan pemanfaatan waktu dan sumber daya manusia. Berdasarkan pendapat tersebut, maka secara sederhana produktivitas kerja dapat diartikan perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan kaaryawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan.

Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran

(barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan uang). Produktivitas yaitu ukuran efisiensi produktif dan nilai (Sutrisno, 2013: 120).

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017: 100) produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin serta hari esok lebih baik daripada hari ini.

Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017: 102) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2012: 94) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran indikator kemampuan kerja karyawan yang diukur dari *output* yang dihasilkan dibandingkan dengan *input* yang dimiliki pada periode tertentu dengan kata lain produktivitas sebagai hubungan antara *output* berupa barang dan jasa dengan masukan berupa sumber daya manusia dalam proses produksi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Menurut Herjanto dalam Maulana (2019: 35-36) faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Tingkat pengetahuan harus selalu dikembangkan baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal, karena setiap penggunaan teknologi hanya akan dapat kita kuasai dengan pengetahuan, keterampilan serta kemampuan yang handal.

2. Keterampilan

Faktor keterampilan baik keterampilan teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas.

3. Disiplin

Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma serta kaidah yang berlaku.

4. Upaya Pribadi

Tingkat upaya pribadi dalam bekerja yakni sejauhmana kita melakukan suatu pekerjaan serta terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan.

5. Kerukunan Kerja

Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi tercermin dalam usaha Bersama untuk meningkatkan produktivitas.

6. Manajemen dan Metode Kerja yang Lebih Baik

Tingkat dimana karyawan dapat mengatur pekerjaan dengan baik dan menggunakan metode kerja yang baik.

7. Penghematan Biaya

Tingkat dimana mengefisienkan biaya dalam bekerja.

8. Ketepatan Waktu

Tingkat dimana karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.

9. Sistem dan Teknologi yang Lebih Baik

Tingkat dimana penggunaan dan penguasaan kemampuan teknologi.

Sedangkan menurut Sinungan dalam Maulana (2019: 36-37) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja secara umum adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan manusia, meliputi: kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang kebudayaan serta Pendidikan, kemampuan, sikap, minat, struktur pekerjaan, keahlian dan umur (kadang-kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja.
2. Modal, terdiri dari modal tetap (mesin, gedung, alat-alat, volume dan standar). Strukturnya, teknologi, litbang serta bahan baku (volum dan standar).
3. Metode atau proses baik tata ruang tugas, penanganan bahan baku penolong dan mesin, perencanaan serta pengawasan produksi, pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi yang memakai cara alternatif.
4. Produksi yang meliputi kuantitas, kualitas, ruanan produksi, struktur campuran, dan special produksi.

5. Lingkungan organisasi (*internal*) berupa organisasi dan perencanaan, system manajemen, kondisi kerja (fisik), iklim kerja (sosial), tujuan perusahaan dan hubungannya dengan tujuan lingkungan, sistem intensif, kebijakan personalia, gaya kepemimpinan dan ukuran perusahaan (ekonomi skala).
6. Lingkungan negara (*eksternal*) seperti kondisi ekonomi dan perdagangan struktur sosial serta politik, struktur industri, tujuan pengembangan jangka panjang pengakuan atau pengesahan, kebijaksanaan ekonomi pemerintah (perpajakan dan lain-lain), kebijakan tenaga kerja, energi, kebijakan pendidikan dan latihan, kondisi iklim serta geografis dan kebijakan perlindungan lingkungan.
7. Lingkungan internasional (*regional*) meliputi: kondisi perdagangan dunia, masalah-masalah perdagangan internasional spesialisasi internasional, kebijakan migrasi tenaga kerja, serta standar tenaga kerja.
8. Umpan balik yakni informasi yang ada hubungannya dengan timbal balik masukan (*input*) dan hasil (*output*) dalam perusahaan, antara perusahaan dengan ruang lingkup negara (internasional).

2.1.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Henry Simamora dalam Maulana (2019: 38) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yang dimaksud yakni hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini yaitu suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang diterapkan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Sedangkan menurut Sutrisno (2019: 104) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta keprofesionalan mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat Kerja

Merupakan usaha dari karyawan untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja serta hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Mengembangkan diri bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan serta harapan dengan apa yang akan dihadapi. Karena semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

5. Mutu

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

6. Efisiensi

Merupakan suatu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2.1.3.4 Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Sofyan (2013: 155) mengemukakan bahwa secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda yaitu:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini

memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.

2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seleksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

2.1.3.5 Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2019: 105) peningkatan produktivitas dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Oleh sebab itu seluruh karyawan dalam suatu organisasi harus memahami tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja, salah satunya yaitu etos kerja yang harus dipegang teguh oleh seluruh karyawan. Etos kerja merupakan norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan juga diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan serta diterapkan dalam kehidupan keorganisasian para anggota suatu organisasi.

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2019: 105-106) mengemukakan faktor-faktor etos kerja yaitu sebagai berikut:

1. Perbaikan terus menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya yaitu bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir. Pentingnya etos kerja ini

terlihat dengan lebih jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan pada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Secara internal, perubahan yang terjadi ialah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, serta perubahan dalam praktik-praktik SDM sebagai akibat diterbitkan perundang-undangan baru oleh pemerintah dan berbagai faktor lain yang tertuang dalam berbagai keputusan manajemen. Sedangkan perubahan secara eksternal ialah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan perannya dimasyarakat.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan dengan perbaikan terus-menerus adalah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dalam organisasi. Peningkatan mutu tidak hanya penting bagi internal perusahaan, tetapi juga bagi pihak eksternal karena akan tercermin dari interaksi dengan lingkungannya yang pada gilirannya akan membentuk citra organisasi dimata berbagai pihak luar organisasi.

3. Pemberdayaan SDM

Pemberdayaan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang juga harus dipegang teguh oleh semua pimpinan dalam organisasi.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Dibawah ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebagai acuan dari penelitian ini dikemukakan hasil-hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya yaitu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu Terkait Dengan Pengaruh Lingkungan Kerja Dan
Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

No	Penelitian dan Judul	Persamaan Dengan Variable yang Diteliti	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	P.H.Budiharjo., V.P.K Lengkong., L.O.H Dotulong. Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Air Manado	Terdapat variabel Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja dan Produktivitas Karyawan	Dalam penelitian ini menggunakan variabel Kesehatan kerja sedangkan penulis tidak memakai variabel tersebut.	Keselamatan kerja, Kesehatan kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Air Manado.	Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, Hal.4145-4154.
2.	Effendi Sinuhaji. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Terdapat variabel Keselamatan Kerja dan Produktivitas Karyawan	Tidak ada variabel Lingkungan Kerja. Penelitian ini menggunakan variabel Kesehatan Kerja.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.	Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen, 7 (2) (2019) 11-15
3.	Sri Wahyuningsih. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja	Terdapat variabel Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja.	Tidak ada variabel Keselamatan Kerja.	Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.	Jurnal Warta Edisi : 57 Juli 2018 ISSN : 1829-7463
4.	Catur Hadi P., Widodo. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rickstar Indonesia	Terdapat variabel Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja.	Dalam penelitian ini menggunakan variabel Kesehatan Kerja, sedangkan penulis tidak.	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rickstar Indonesia.	Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipanyana ISSN: 2338-4794 Vol.6. No. 3 Sept.- Des. 2018
5.	Roni Ade P., Lidya Martha. Pengaruh Keselamatan	Terdapat variabel Lingkungan Kerja,	Dalam penelitian ini menggunakan variabel	Keselamatan kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh	Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bima Arjuna Prakasa Padang	Keselamatan Kerja dan Produktivitas Kerja.	Kesehatan Kerja sedangkan penulis tidak.	positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bima Arjuna Prakasa Padang.	Manajemen dan Kewirausahaan Volume 2 Nomor 2 Juli 2022 DOI Issue: 10.46306/vls.v2i2
6.	Sunarto Urjoyo P., Tatan Sukwika. Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Divisi Proyek.	Terdapat variabel Keselamatan Kerja dan Produktivitas Kerja.	Dalam penelitian ini menggunakan variabel Kesehatan Kerja sedangkan penulis tidak.	Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan dan positif secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada Divisi Proyek.	Journal Of Applied Management Research(JAMR)-VOL.1 NO.1 (2021) 66-77
7.	Siska Amalia S., Sri Murditi. Pengaruh Keselamatan Kerja, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (LAKUMAS).	Terdapat variabel Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja.	Dalam penelitian ini menggunakan variabel Fasilitas Kerja, sedangkan penulis tidak.	Keselamatan Kerja, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (LAKUMAS) secara parsial maupun simultan.	Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 1, No. 2, Juni 2021, p. 122-135 Website: http://konsentrasi.upstega1.ac.id/index.php/konsentrasi
8.	Wahyu Ningrum H., Shinta W. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator bagian produksi pada perusahaan manufaktur di PT. ABC Batam	Terdapat variabel Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan.	Tidak terdapat variabel Keselamatan Kerja.	Lingkungan Kerja Fisik yang meliputi Temperatur, Kebisingan, Getaran, Penerangan, Sirkulasi udara secara parsial dan juga secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator bagian produksi pada perusahaan manufaktur di PT. ABC Batam.	Jurnal Aplikasi Administrasi Vol.21 No. 1 Mei 2018

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
9.	Nining W., Bambang S., Wiwin H., Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Poduktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia (Studi kasus pada PT. Kutai Indonesia Kota Probolinggo)	Terdapat variabel Keselamatan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan.	Dalam penelitian ini menggunakan variabel Kesehatan Kerja, sedangkan penulis menggunakan variabel Lingkungan Kerja.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo.	Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial ISSN 1907- 9990 E- ISSN 2548- 7175 Volume 12 Nomor 1 (2018) DOI: 10.19184/jpe .v12i1.7593
10.	Pamela Jasmine. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Etika Kerja Terhadap Efektivitas Kerja dan Dampaknya pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. Cahaya Anugrah Al Mawaddah Surabaya	Terdapat variabel, Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan.	Dalam penelitian ini menggunakan variabel Etika dan Efektivitas Kerja sedangkan penulis tidak.	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Efektivitas kerja berpengaruh singnifikan terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja dan etika kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Cahaya Anugrah Al Mawaddah Surabaya.	Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi (2019) Website: http://repository.stiemahardhika.ac.id/id/eprint/901
11.	M Busyairi., L.O.A Safar T., Ayu Oktaviani. Pengaruh	Terdapat variabel Keselamatan Kerja dan	Dalam penelitian ini menggunakan Kesehatan	Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan	Jurnal Ilmiah Teknik Industri, Vol

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi PT. XYZ Loa Kulu Kukar.	Produktivitas Kerja.	Kerja, sedangkan penulis tidak.	signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi PT. XYZ Loa Kulu Kukar.	13, No. 2, Des 2014 ISSN 1412-6869

2.2 Kerangka Pemikiran

Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja (Kasmir, 2016: 192). Lingkungan kerja yang baik serta kondusif membantu karyawan untuk melakukan tugas normal secara lebih efektif, memanfaatkan pengetahuan, keterampilan, serta kompetensi mereka dan sumber daya yang tersedia untuk menyediakan layanan berkualitas tinggi. Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia adalah aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Hal ini dimaksudkan supaya sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Terdapat berbagai sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu bisnis perusahaan, seperti modal, material, mesin, serta sumber daya manusia, yakni para karyawan. Karyawan yang diharapkan perusahaan tentunya karyawan yang dapat bekerja produktif. Lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas kerja karyawan, karena lingkungan yang baik akan

meningkatkan produktivitas kerja. Begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja kurang tenang, maka akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang dilakukan.

Terdapat indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2018: 35) adalah: (1) suasana kerja, (2) hubungan dengan rekan kerja, (3) tersedianya fasilitas kerja.

Dengan adanya pendapat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Wahyuningsih (2018) dan Roni Ade P & Lidya M (2022), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah keselamatan kerja. Keselamatan kerja merupakan salah satu persyaratan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang erat kaitannya dengan hasil produksi. Pada dasarnya keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan (Mondy dan Noe, 2015: 58)

Beberapa potensi risiko kecelakaan disebabkan karena adanya kesalahan saat menggunakan peralatan, kesadaran menggunakan alat pelindung kurang, dan tidak patuhnya standar operasional prosedur dalam bekerja. Kondisi tersebut akan menyebabkan terjadinya kecelakaan seperti kebakaran, pencemaran baik lingkungan ataupun udara dan bisa menimbulkan penyakit (Mardi Astutik dan R.C Kusuma D, 2019). Keselamatan kerja sangat penting diterapkan khususnya pada perusahaan yang berhubungan langsung dengan bidang produksi supaya

karyawan merasa aman, nyaman, sehat serta selamat dalam melakukan pekerjaan, sehingga produktivitas kerja dapat tercapai secara optimal.

Adapun indikator-indikator keselamatan kerja menurut Mangkunegara (2017: 162) adalah: (1) keadaan tempat lingkungan kerja, (2) kelayakan alat kerja, (3) penggunaan APD, (4) pelatihan mengenai keselamatan kerja, (5) kondisi fisik dan mental pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sunarto Urjoyo P & Tatan Sukwika (2021) dan Budiharjo, dkk (2017) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut L. Greenberg dalam Maulana (2019: 39) produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang. Produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Pengertian tersebut menjelaskan bahwa di dalam meningkatkan produktivitas kerja memerlukan sikap mental yang baik dari karyawan, disamping itu peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat melalui cara kerja yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan dan hasil kerja yang diperoleh. Sehingga dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa di dalam produktivitas kerja terdapat unsur pokok yang merupakan kriteria untuk menilainya. Ketiga unsur

tersebut adalah unsur-unsur semangat kerja, cara kerja dan hasil kerja (Sri Wahyuningsih, 2018).

Menurut Sutrisno (2019: 104) indikator-indikator produktivitas adalah sebagai berikut; (1) kemampuan, (2) meningkatkan hasil yang dicapai, (3) semangat kerja, (4) pengembangan diri, (5) mutu, (6) efisiensi.

Lingkungan kerja dan keselamatan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja dan keselamatan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan hal ini dapat dilihat dari peningkatan teknologi serta cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan serta kesehatan kerja tingkat kedisiplinan karyawan dan suasana lingkungan kerja itu sendiri. Karena apabila karyawan merasa nyaman serta aman akan membawa karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja dan menjadikan motivasi untuk bekerja sebaik-baiknya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran tersebut, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut: **“Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Insansandang Internusa Rancaekek pada Divisi *Dyeing Finishing*”.**