

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia di efisiensi sebagai suatu pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pemberdayaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan (Mangkunegara, 2011).

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu di kelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

#### 2.2 Produktivitas

##### 2.2.1. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas secara umum dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur ke satuan fisik, bentuk dan nilai (Sutrisno, 2015:99).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut (Tryono,2012:123) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang menggunakan atau perbandingan jumlah produksi (Output) dengan sumber daya yang digunakan (Input) sedangkan menurut Rusli Syarif (2007), mengatakan produktivitas berarti efisiensi (rasio,output,input) sekali dengan (kepuasan atas output).

Kepuasan atas output berarti:

1. Tercapainya tujuan perusahaan
2. Memungkinkan perusahaan lestari dan berkembang
3. Kepuasan bagi tenaga kerj aitu sendiri

Dari penegertian diatas sebenarnya produktivitas kerja memiliki dua dimensi, pertama efisiensi yaitu penggunaan sumber daya secara minimum guna pencapain hasil yang optimal. Sedangkan efektivitas merupakan pencapaian tugas secara tepat atau memilih tujuan dari serangkaian alternative yang ada.

### 2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja Menurut (Yuniarsih, Suwatno 2011:161) ada tiga faktor yaitu :

- a. Faktor internal
  1. Komitmen
  2. Loyalitas
  3. Minat, motivasi dan etos kerja
  4. Disiplin
  5. Latar belakang
  6. Keterampilan dan kemampuan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Kepribadian
- b. Faktor Eksternal
  1. Kultur Lingkungan
  2. Kebijakan Pemerintah
  3. Pengaruh politisi
  4. Dampak Globalisasi
  5. Umpan Balik Masyarakat
  6. Kemitraan
  7. Dukungan stakeholders
- c. Organisasi
  1. Visi,Misi,dan Tujuan
  2. Sistem dan praktik manajemen
  3. Sumber daya(Kuantitas dan kualitas)
  4. ITC (Information Communication Technology)
  5. Kepemimpinan
  6. Kebijakan Organisasi
  7. Struktur dan desain pekerjaan
  8. Budaya Kerja
  9. Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3)

### 2.2.3. Indikator-Indikator Produktivitas Menurut (Sutrisno,2011:213)

1. Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

### 2. Meningkatkan hasil yang dicapai

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

### 3. Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari yang kemaren. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

### 4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya maka pengembangan diri mutlak dilakukan.

### 5. Mutu

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

### 6. Efisiensi

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



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 2.2.4. Pengukuran Produktivitas

Paul Mali dalam (Yunairasih, 2011:162) mengatakan bahwa dalam mengukur produktivitas berdasarkan produktivitas berdasarkan antara efektifitas dan evisiensi. Evektifitas dikaitkan dengan performance, dan efisien dikaitkan penggunaan sumber-sumber daya, Indeks produktivitas diukur berdasarkan perbandingan antara pencapaian performance dengan sumber-sumber yang dialokasikan.

Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan atau tugas.

#### 2.2.5. Manfaat Pengukuran Produktivitas

Gasperez menyatakan bahwa terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi, antara lain:

- 1) Organisasi dapat menilai efesiensi konversi penggunaan sumber daya , agar dapat meningkatkan produktivitas.
- 2) Perencanaan sumber daya akan maenjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka panjang
- 3) Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Perencanaan target tingkat produktivits dimasa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
- 5) Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas yang ada diantaratingkat produktivitas yang diukur. Dalam hal ini tingkat produktivitas akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah atau perubahan yang akan terjadi sebelum tindakan korektif diambil.
- 6) Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antar organisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional maupun global.
- 7) Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.
- 8) Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas terus-menerus.

### 2.3. Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3)

#### 2.3.1. Pengertian Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3)

Aspek keselamatan & kesehatan kerja (K3) merupakan kebijakan dalam sektor tenaga kerja yang senantiasa perlu dikembangkan penerapannya guna perbaikan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh. Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja telah dijelaskan dalam GBHN Tahun 1999 yang antara lain menjelaskan:

Perlindungan tenaga kerja yang meliputi hak berserikat dan berunding bersama, keselamatan dan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan terhadap kecelakaan, jaminan kematian serta syarat-syarat kerja yang lainnya yang perlu dikembangkan dampak ekonomi dan moneter, kesiapan sektor terkait, kondisi pemberi dan kemampuan tenaga kerja.

Berdasarkan pendapat (Mangkunegara ,2011:84) istilah keselamatan mencakup dua istilah resiko keselamatan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka-luka, patah tulang, kerugian alat tubuh, pengelihan dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan. Sedangkan kesehatan menunjukkan 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 priode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.

Keselamatan kerja merupakan ilmu khusus kesehatan/ kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar karyawan memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha preventif atau kuratif terhadap penyakit/ gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor karyawan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit umum.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut (Sugeng,2007:34) status sehat seseorang ditentukan oleh empat faktor:

1. Lingkungan, berupa lingkungan fisik, kimia, biologi, dan sosial budaya.
2. Perilaku yang meliputi sikap, kebiasaan, dan tingkah laku
3. Pelayanan kesehatan meliputi: Promotif, preventif, perawatan, pengobatan, pencegahan kecatatan dan rehabilitasi.
4. Genetik yang merupakan faktor bawaan setiap manusia.

Menurut (Rivai,2006:37) tujuan dan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja meliputi:

- a. Meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
- b. Meningkatkan efisiensi karyawan yang lebih berkomitmen.
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi
- d. Tingkat kompensasi karyawan dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- e. Fleibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

Menurut (Mangkunegara,2011:111) usaha-usah yang perlu diperlakukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
- b. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang berbahaya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

- c. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penerangan, yang cukup dan menyejukkan serta mencegah kebisingan.
- d. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- e. Memelihara kebersihan, ketertiban dan keserasian lingkungan kerja.

Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai. Untuk standar keselamatan dan kesehatan kerja internasional, standar yang banyak dijadikan pedoman adalah standar OSHA (Pencegahan cedera yang berhubungan dengan karyawan, penyakit, dan kematian) OSHA atau *Occupational Safety and Health Administration* adalah bagian dari departemen tenaga kerja Amerika Serikat yang berbentuk dibawah undang-undang Keselamatan dan kesehatan, yang ditandatangani oleh presiden Richard M. Nixon pada 29 Desember 1970, misinya adalah untuk mencegah cedera yang berhubungan dengan karyawan, penyakit, dan kematian dengan menerbitkan dan menegakkan peraturan (standar) untuk keselamatan dan keselamatan kerja.

Dasar-dasar hukum Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) di Indonesia telah banyak diterbitkan baik dalam bentuk undang –undang, peraturan pemerintah, keputusan presiden, keputusan Menteri dan Surat Edaran (Sugeng, 2007:25) sebagai berikut:

- a. Undang-undang Ketenagakerjaan No.13/2003
- b. UUD 1945 pasal 27 ayat 1 dan 2
- c. Undang- Undang Keselamatan Kerja No.1/1970
- d. Undang-Undang tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja No.3/1992
- e. Peraturan Pemerintah No.50 tahun 2012

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut (Mangkunegara,2011:162) terdapat beberapa hal yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Keadaan tempat lingkungan kerja
  1. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
  2. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
  3. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya
- b. Pengaturan udara
  1. Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (Ruang kerja yang kotor,berdebu dan berbau tidak enak).
  2. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
- c. Pengaturan Penerangan
  1. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
  2. Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.
- d. Pemakaian peralatan
  1. Pengamanan peralatan kerja yang sudah using atau rusak
  2. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.
- e. Kondisi fisik dan mental pegawai
  1. Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak stabil
  2. Emosi pegawai tidak stabil, keperibadan pegawai rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai ceroboh, kurang cermat dan kurang pengetahuan dalam menggunakan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Salah satu temuan yang paling konsisten dalam literatur adalah program perusahaan yang berhasil menuntut komitmen manajemen yang kuat terhadap keamanan.

### 2.3.2. Alat Pelindung Diri Dalam Keselamatan & Kesehatan (K3) Dan Cara Penggunaannya

Alat pelindung diri (APD) adalah kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai bahaya dan resiko kerja untuk menjaga keselamatan pekerjaan itu sendiri dan orang disekelilingnya kewajiban itu sudah disepakati oleh pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia. Adapun bentuk dari alat tersebut menurut (Muliadi,2007:131) adalah:

a. *Safety Helmet*

Berfungsi sebagai pelindung kepala dari benda yang bisa mengenai kepala secara langsung.

b. Sabuk Keselamatan (*safety belt*)

Berfungsi sebagai alat pengamanan ketika menggunakan alat transportasi ataupun peralatan lain yang serupa (Mobil, pesawat, alat berat, dan lain-lain).

c. Sepatu Karet (*sepatu boot*)

Berfungsi sebagai alat pengaman saat bekerja di tempat yang becek, ataupun berlumpur. Kebanyakan dilapisi dengan metal untuk melindungi kaki dari benda tajam atau berat, benda panas, cairan kimia.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Sepatu Pelindung (*safety shoes*)

Seperti sepatu biasa tapi dari bahan kulit dilapisi metal dengan sol dari karet tebal dan kuat. Berfungsi untuk mencegah kecelakaan fatal yang menimpa kaki karena tertimpa benda tajam atau berat, benda panas, cairan kimia.

## e. Sarung Tangan

Berfungsi sebagai alat pelindung tangan pada saat bekerja di tempat atau situasi yang dapat mengakibatkan cedera tangan bahan dan bentuk sarung tangan di sesuaikan dengan fungsi masing-masing pekerjaan.

f. Tali Pengaman (*Safety Harness*)

Berfungsi sebagai pengaman saat bekerja di ketinggian diwajibkan menggunakan alat ini di ketinggian lebih 1,8 meter.

g. Penutup Telingga (*Ear plug /Ear Muff*)

Berfungsi sebagai pelindung telinga pada saat bekerja ditempat yang bising.

h. Kaca Mata Pengamanan (*Sefty Glass*)

Berfungsi sebagai pelindung mata ketika bekerja (misalnya mengelas).

i. Masker (*Respirator*)

Berfungsi sebagai penyaring udara yang dihirup saat bekerja di tempat dengan kualitas udara buruk (missal berdebu, beracun)

j. Pelindung wajah (*Face Shield*)

Berfungsi sebagai pelindung wajah dari percikan benda asing saat bekerja ( missal pekerjaan menggerinda).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

k. Jas Hujan (*Rain Coat*)

Berfungsi melindungi dari percikan air saat bekerja (missal bekerja pada waktu hujan atau sedang mencuci alat) Semua jenis APD harus digunakan sebagaimana mestinya, gunakan pedoman yang benar-benar sesuai dengan standar keselamatan kerja (K3L kesehatan, Keselamatan kerja dan lingkungan ).

### 2.3.2 Indikator Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Indikator-indikator dari keselamatan dan kesehatan kerja, Suma'mur (2007) sebagai berikut:

1. Alat-alat perlindungan kerja
2. Ruang kerja yang aman
3. Penggunaan mesin-mesin
4. Penciptakan ruang lingkup kerja yang sehat
5. Tingkat penerangan di ruang kerja.

### 2.4 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi menurut Wirawan (2007:10).

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Robins (2008) Mengartikan budaya organisasi sebagai sistim makna bersama diantara anggota-anggota yang menjadi pembeda organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi yang lain. Untuk mendapatkan gambaran utuh mengenai budaya suatu organisasi, dapat dilakukan denan cara menilai suatu organisasi berdasarkan karakteristik-karakteristik budaya organisasi tersebut.

### 2.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi

Mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya budaya perusahaan menurut (Moeljono 2015:23) yaitu:

#### 1. Komunikasi

Komunikasi yang efektif dalam perusahaan mempunyai dampak yang positif terhadap budaya perusahaan dengan komunikasi efektif, manajer dapat melakukan sosialisasi tujuan dan isi perusahaan, menyampaikan peraturan perusahaan, dan memberitahukan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan. Pola komunikasi yang terjadi dalam perusahaan menciptakan suatu pola tingkah laku karyawan dalam hubungan antara atasan dan bawahan, misalnya sejauh mana informasi dapat disebar dalam organisasi.

#### 2. Motivasi

Upaya-upaya manajemen memotivasi karyawannya juga membentuk budaya tersendiri dalam budaya perusahaan, apakah karyawan selalu dimotivasi oleh uang, bagaimana perusahaan memandang keras karyawan, atau sejauh mana perusahaan memperhatikan lingkungan kerja. Bagaimana perusahaan memotivasi karyawan untuk menunjukkan bagaimana perusahaan memandang sumberdaya manusia yang ada di

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan itu, yang selanjutnya akan mempegarhi berbagai kebijakan sumber daya manusia.

### 3. Karakteristik organisasi

Karakter organisasi juga mempengaruhi budaya perusahaan ukuran dan kompleksitas organisasi akan menentukan tingkat spesialisasi dan hubungan personal yang selanjutnya mempengaruhi tingkat otoritas pengambilan keputusan, kebebasan tanggung jawab dan proses komunikasi yang terjadi.

### 4. Proses-proses administratif

Proses-proses administratif meliputi proses pemberian penghargaan kepada karyawannya berprestasi, toleransi terhadap konflik, dan kerja kelompok yang terjadi. Proses-proses ini akan mempengaruhi budaya, karena akan menunjukkan individu yang bagaimana yang dipandang berhasil dalam perusahaan. Bagaimana perusahaan memandang prestasi karyawan perusahaan memandang konflik dan apakah perusahaan menekankan kerja kelompok atau individu.

### 5. Struktur organisasi

Struktur mungkin kaku atau fleksibel. Selain itu dalam organisasi mungkin pula terjadi sentralisasi dan konfirmasi tinggi ataupun rendah. Semuanya ini akan mempengaruhi budaya perusahaan. Dalam struktur yang kaku dan konformitas yang tinggi, akan berlaku kebiasaan untuk menghindari sesuatu yang tidak pasti, dan segala sesuatunya harus dibuat dengan aturan tertulis. Dalam struktur yang fleksibel dan konformitas yang tinggi, mungkin karyawan lebih dibiasakan untuk menghadapi ketidakpastian secara kreatif dan mandiri.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 6. Gaya manajemen

Berkaitan dengan kepemimpinan, gaya manajemen juga mempengaruhi budaya perusahaan. Dalam hal ini bagaimana proses perencanaan, pengorganisasian, kegiatan memimpin, serta pengendalian, yang dilakukan akan mencerminkan gaya manajemen yang berlaku di perusahaan itu.

### 2.4.2 Indikator budaya organisasi

Menurut (robbins 2003:3), bahwa karakteristik budaya organisasi meliputi cara-cara bertindak nilai-nilai yang dijadikan landasan untuk bertindak, upaya pimpinan memperlakukan bawahan sampai pada upaya pemecahan masalah yang terjadi di lingkungan organisasi, bagaimana sebuah organisasi dalam mencapai sasaran tujuan organisasinya sangat tergantung pada dinamika organisasinya. Dari pendapat di atas, maka indikator-indikator untuk mengukur budaya organisasi dalam penelitian ini yaitu:

1. Kedisiplinan
2. Ketepatan
3. Keramahan
4. Ketanggapan
5. Berkoordinasi.

### 2.4.3 Cara Menanamkan Budaya Organisasi

Sosialisasi merupakan salah satu cara penting untuk menanamkan budaya organisasi. Sosialisasi adalah proses yang mengadaptasi karyawan atau

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

individu dengan budaya organisasi. Oleh sebab itu organisasi membantu para karyawan baru tersebut agar dapat beradaptasi dengan budaya organisasi melalui sosialisasikan (Robbins,2007:262).

Hasil dari sosialisasi dapat berupa hasil tingkah laku dan hasil yang bersifat tingkah laku berupa karyawan dapat laksanakan tugasnya dengan baik,memilki komitmen untuk berada di organisasi, dan berinovasi serta bekerja sama secara spontan. Sementara itu hasil yang bersifat efektif berupa adanya rasa puas secara umum, memiliki motivasi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan, dan terlibat dalam pekerjaan yang membutuhkan kemampuan

## 2.5 Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Terhadap Produktifitas Kerja

Undang-undang no. 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja menyatakan bahwa setiap pekerja akan diberikan jaminan dan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Untuk dapat menciptakan ketenangan kerja meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pemberi kerja memberikan tambahan santunan bagi tenaga kerja yang meninggal dunia dan mengalami cacat total sehingga tidak lagi dapat bekerja (wilson, 2012).

Menurut Barthos (2009) keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penyakit akibat kerja bila tidak ditangani secara sungguh-sungguh dan terpadu dapat menjadi bumerang bagi pekerja dan perusahaan dimana tempat mereka bekerja. Bagi tenaga kerja, penyakit kerja dapat menurunkan produktivitas kerja sekaligus berakibat

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menurunnya jumlah produksi serta memberikan citra yang kurang baik terhadap kualitas dan kapasitas perusahaan. Pekerja bukanlah seorang robot, untuk itu pertimbangan ekonomi secara murni mungkin tidak baik maka perlu “memanusiakan pekerja” atau membuat suasana kerja menjadi lebih manusiawi.

Tegasnya, pencegahan penyakit akibat kerja dilakukan melalui pendekatan pekerja, pengusaha dan pengaturan oleh pemerintah tentang norma-norma keselamatan dan kesehatan kerja, seperti norma pengaman kerja, norma memperlancar pekerjaan bongkar muat dan penyimpanan barang, norma pencegahan aliran listrik dan sebagainya.

## 2.6 Pengaruh Budaya Organisasi Dengan Produktivitas Kerja

Budaya organisasi merupakan proses. Artinya tidak serta merta terbentuk meskipun sejak semula pendiriannya telah meletakkan fondasi budaya yang mungkin mendasarkan pada filsafat hidupnya, pengalamannya dan hasil-hasil yang pernah diarahkan dengan menggunakan budaya serupa. Para pendiri organisasi biasanya mengharapkan pelestarian oleh orang-orang yang kemudian bergabung dengan organisasi. Dalam hubungan ini sangatlah penting untuk memperlihatkan bahwa kelembagaan budaya tersebut haruslah sedemikian rupa sehingga usia budaya itu lebih panjang dari usia siapapun dalam organisasi.

Kiat untuk melestarikan budaya organisasi, beraneka ragam akan tetapi pada dasarnya berkisar pada efektivitas seleksi karyawan baru, komitmen manajemen puncak, serta sosialisasi dengan harapan terjadi internalisasi dan

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

aktualisasi. Instrumen antara lain melalui penyebarluasan berbagai cerita tentang organisai, ritus yang biasa digunakan, simbol-simbol status, dan bahasa yang mempunyai makna penting bagi para anggota karyawan.

Keseluruhan pembahasan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisai mempunyai dampak kuat pada kecenderungan para anggotanya dalam menampilkan perilaku tertentu. Makin kuat budaya organisasi, makintampak jelas keberhasilan para anggotanya melakukan penyesuaian. Kondisi ini mempermudah para penagawai dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

## 2.7 Pandangan Islam tentang Produktivitas

Al-qur'an juga menjelaskan bagaimana produktivitas dalam islam, Allah swt berfirman dalam QS. At-taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Dalam pandangan islam, sifat produktif ini terbagi menjadi 3 yaitu: Produktifitas terhadap allah swt, produktifitas terhadap diri sendiri, produktifitas terhadap sesama manusia. Kita sebagai muslim jangan hanya mempunyai sifat produktif dibidang duniawi saja namun harus seimbang antara dunia dan akhirat. Allah swt berfirman:

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

وَأَبْتَعِ فِي مِمَّا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ  
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ

الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.

## 2.8 Pandangan Islam Tentang Keselamatan & Kesehatan Kerja Dan Budaya

### Organisasi

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambannya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia dalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWT maha melihat segala sesuai dan harus berbudaya atau berperilaku yang positif. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT sebagai berikut:

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَمَا تُقَدِّمُوا لِأَنْفُسِكُمْ مِنْ خَيْرٍ تَجِدُوهُ عِنْدَ  
اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿١١٠﴾

Artinya: “Dan dirikanlah solat dan tunaikanlah zakat, dan kebaikan apa yang kamu usahakan bagi dirimu, tentu kamu akan mendapat pahalaNya pada sisi Allah. Sesungguhnya Allah maha melihat apa-apa yang kamu kerjakan”. (Q.S Al- baqoroh: 110)

Dari ayat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pekerjaan yang kita lakukan pada dasarnya diperhatikan oleh Allah SWT, oleh karena itu seharusnya dalam bekerja dengan baik dan memberikan manfaat dan pekerjaan kita.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut (Tasmara, 2007) dalam bukunya membudayakan etos kerja islami, makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengarahkan seluruh aset, pikir, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya.

Islam mendorong umatnya untuk mencari rezeki yang berkah, mendorong berproduksi dan menekuni aktivitas ekonomi diberbagai bidang usaha, seperti pertanian, perdagangan, maupun industri. Dengan bekerja , setiap individu dapat memberikan pertolongan kepala kaum kerabatnay ataupun yang membutuhkannya, ikut berpartisipasi bagi kemaslahatan umat, dan bertindak di jalan Allah dalam menegakkan kalimat- Nya.

## 2.9 Penelitian Terdahulu

1. Heru Setiawan (2009) dengan judul, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) pada Produktifitas Karyawan PT KAI Bandung. Kesimpulan pada penelitian ini adalah: berdasarkan pada hasil penelitian budaya organisasi dan program K3 dilingkungan PT KAI Persero Daop II Bandung berpengaruh pada produktifitas kerja karyawannya. Hal ini terlihat dari beberapa pengujian hasil regresi berganda yang memperlihatkan bahwa baik secara persial maupun bersama-sama variabel budaya organisasi dan program K3 berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas karyawan dilingkungan PT KAI Persero Daop II Bandung.
2. Muhammad Sudwiyatmoko (2008) dengan judul, Pengaruh Disiplin Kerja ,Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Produktifitas Karyawan Bagian Produksi PT Barlow Tryie Indonesia.

Kesimpulan pada penelitian ini adalah:

- a) Cukup banyak responden berada dalam kategori keselamatan dan kesehatan kerja rendah, lingkungan kerja rendah dan produktifitas yang rendah.
- b) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan. Dari pengujian hipotesis yang diperkuat dengan analisis tabel silang hubungan antar variabel bersifat positif.
- c) Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan. Dari pengujian hipotesis yang diperkuat dengan analisis tabel silang, hubungan antar variabel bersifat positif.
- d) Budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja, berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan.
- e) Budaya organisasi, keselamatan & kesehatan kerja, serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Dilihat dari penelitian terdahulu yang penulis jadikan referensi, terdapat perbedaan pada lokasi penelitian, indicator yang digunakan setiap variabel, jumlah populasi dan sampel.

3. Fitri Darmayanti (2009) dengan judul “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Garo Kabupaten Kampar” penelitian ini menggunakan analissi dan kuantitatif. dimana hubungan antara variabel kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas berpengaruh signifikan yaitu sebesar 86,1 %.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Rahmat Zaki (2011) dengan judul “Analisis Pengaruh Kesehatan & Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Kampar Bagun Sehati Desa Ginting”. Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif. Sedangkan kontribusi variabel bebas terhadap variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 54,5 % dan sisa sebesar 45,5 % di pengaruh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini
5. Nia Indriasari (2008) dengan judul ”Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas”. Dengan metode analisis data kuantitatif menunjukkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan.

### 2.10 Kerangka Pemikiran

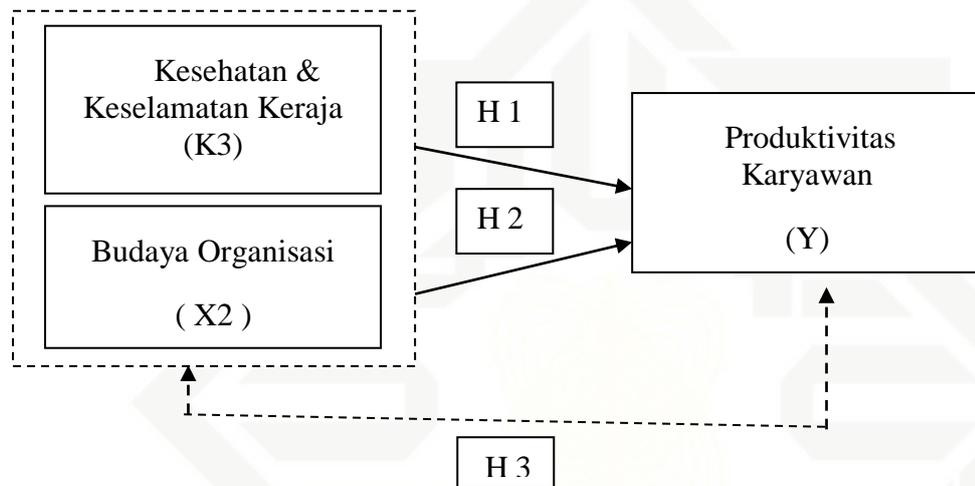
Produktivitas karyawan yaitu perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi dengan sumber daya yang digunakan (Tryono,2012). Sehubungan dengan variabel produktivitas karyawan, faktor keselamatan & kesehatan kerja dan budaya organisasi menjadi bagian dari beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Produktivitas merupakan perbandingan hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya manusia termasuk keselamatan & kesehatan kerja karyawan karna Variabel keselamatan & kesehatan kerja karyawan berhubungan secara berarti dengan bermacam-macam aspek produktivitas karyawan (Tryono,2012). Sedangkan (Mangkunegara,20011) menyatakan bahwa produktivitas

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi, karan budaya organisasi merupakan norma-norma perilaku sosial dan moral yang mendasari setiap tindakan dalam organisasi.

Maka berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, dapat disusun sebuah kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran penelitian

Kesehatan & Kesehatan Kerja ( K3 ) (X<sub>1</sub>) dan Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) Terhadap produktivitas Karyawan (Y).

**Sumber:** Mangkunegara (2005:132) Turner dalam Wibowo (2006:258) Hasibuan (2007:34)

## 2.11 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan penjelasan diatas, maka definisi konsep dan definisi operasional variabel serta indikator dalam penelitian ini secara rinci dijelaskan pada tabel 2.11

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Produktivitas ( Y )	Produktivitas adalah perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan ( input). (Tryono,2012)	1. Pencapaian hasil kerja 2. Pencapaian target produksi 3. Keahlian menggunakan alat produksi 4. Kemampuan kerja secara efektif	Likert
Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3). (X1)	Keselamatan & Kesehatan kerja (K3) adalah kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. (Mangkunegara, 2007)	1. Alat-alat perlindungan kerja. 2. Ruang kerja yang aman 3. Penggunaan mesin-mesin. 4. Penciptaan ruang kerja yang sehat.	Likert
Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi adalah norma-norma perilaku, sosial, dan normal yang mendasari setiap tindakan dalam organisasi. (Wibowo,2007:258)	1. Kedisiplinan 2. Ketepatan 3. Keramahan 4. Ketanggapan 5. Berkoordinasi	Likert

## 2.12 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang mengemukakan perkiraan adanya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H1: Diduga keselamatan & kesehatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar.

H2: Diduga budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar.

H3: Diduga keselamatan & kesehatan kerja (K3) dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian produksi pada PTPN V Sei Pagar Kabupaten Kampar.