

## BAB II TELAAH PUSTAKA

### 2.1. Sumber Daya Manusia

#### 2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia diperusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada loyalitas tenaga kerja yang ada diperusahaan. Beberapa definisi tentang manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya adalah:

- a. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (**Mangkumanegara, 2011:2**)
- b. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (**Handoko, 2011:1**)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



## 2.2.Lingkungan Kerja

### 2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerjanya dipergunakan secara efektif.

**Sedarmayanti (2009:21)**, lingkungan Kerja merupakan segala keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan disekitar dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik bagi seseorang maupun kelompok.Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi bentuk suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan.

**Menurut mangkunegara (2005:132)**, lingkungan kerja adalah suatu dilingkungan para pekerja yang di pengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan dan kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. Dengan begitu menjadi pendorong semangat dan kegairahan dalam bekerja. Sedangkan Lingkungan kerja yang kurang baik akan berpengaruh pada penurunan produktivitas kerjanya karena pekerjaanya merasa lelah.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

**Sedarmayanti (2009:67)**, menyatakan bahwa garis besar, jenis lingkungan

kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Misalnya: pusat kerja, kursi, meja peralatan kerja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

### 2. Lingkungan Non Fisik

Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Pentingnya lingkungan fisik tempat kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang kurang memperhatikannya diantaranya faktor lingkungan tempat kerja, padahal kedengarannya remeh, tetapi pengaruhnya cukup besar terhadap efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja fisik yang menyenangkan berarti secara

langsung maupun tidak langsung mengurangi pemborosan waktu, biaya, jumlah absensi, kesalahan kerja dan kecelakaan kerja.

### 2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

**Sedarmayanti (2009:21)**, terdapat beberapa factor yang dapat mempengaruhi bentuk suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawainya, diantaranya:

#### 1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaat bagi karyawan, guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan (cahaya) yang terang tapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan melambat. Banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

#### 2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan diri dengan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim 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.

### 3. Kelembaban ditempat

Kelembaban adalah banyak air terkadang dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubung atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan panas dari udara tersebut mempengaruhi keadaan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

### 4. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya segar adalah adanya taman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukup oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

### 5. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan untuk para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat

## 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.

mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan bisa menyebabkan kematian, karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

## 6. Gerakan mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yaitu sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu konsentrasi bekerja, mengakibatkan kelelahan dan timbul beberapa penyakit seperti mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

## 7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menurun dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air condition* atau AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

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.

8. Tata warna ditempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataan tata warna dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungan dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan juga dengan cara mengatur tata, letak warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik ditempat kerja

Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diperdengarkan ditempat kerja tidak akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).





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.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah maupun tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur (**Mangkunegara,2010:161**).

Kesehatan Kerja adalah sebagai spesialisasi dalam ilmu kesehatan/kedokteran beserta prakteknya, agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik fisik atau mental maupun sosial dengan usaha-usaha preventif dan kuratif terhadap penyakit-penyakit/gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum (**Suma'mur, 2008:39**).

Kesehatan kerja merupakan ilmu khusus kesehatan/kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar karyawan/masyarakat karyawan memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun social dengan usaha preventif atau kuratif terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor karyawan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang diakibatkkan oleh faktor karyawanan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit umum. Status sehat seseorang menurut dalam (**Sugeng, 2007:34**) ditentukan oleh empat faktor yaitu:

- a. Lingkungan, berupa lingkungan fisik, kimia, biologi dan sosial budaya.
- b. Perilaku yang meliputi sikap, kebiasaan dan tingkah laku.
- c. Pelayanan kesehatan, meliputi : promotif, preventif, perawatan, pengobatan, pencegahan kecacatan dan rehabilitas.
- d. Genetik yang merupakan faktor bawaan setiap manusia.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Menurut **Rivai (2008:37)**, tujuan dan pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) meliputi:

- a. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas 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. Fleksibilitas 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.

Perusahaan yang dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit dan hal-hal yang berkaitan dengan stress serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para karyawannya, maka perusahaan tersebut akan efektif.

Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja menurut **Mangkunegara (2010:111)** adalah sebagai berikut:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
- b. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang berbahaya.
- c. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penerangan yang cukup dan menyejukkan serta mencegah kebisingan.

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. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- e. Memelihara kebersihan, ketertiban dan keserasian lingkungan kerja.
- f. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

### 2.3.2. Alat Pelindung Diri Dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Cara Penggunaannya

Alat Pelindung Diri (APD) adalah kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai bahaya dan resiko kerja untuk menjaga keselamatan pekerja sesuai bahaya dan orang di sekelilingnya. Kewajiban itu sudah disepakati oleh pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia. Adapun bentuk dari alat pelindung diri tersebut menurut **Muliadi (2007:131)** adalah:

#### 1. *Safety Helmet*

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

#### 2. Sabuk Keselamatan (*safety belt*)

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

#### 3. Sepatu Karet (sepatu boat)

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

#### 4. 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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

menimpa kaki karena tertimpa benda tajam atau berat, benda panas, cairan kimia, dsb.

#### 5. 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.

#### 6. Tali Pengaman (*Safety Harness*)

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

#### 7. Penutup Telinga (*Ear Plung/Ear Muff*)

Berfungsi sebagai pelindung telinga pada saat bekerja di tempat yang bising.

#### 8. Kaca Mata Pengaman (*Safety Glasse*)

Berfungsi sebagai pelindung mata ketika bekerja (misalnya mengeles).

#### 9. Masker (*Respirator*)

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

#### 10. Pelindung Wajah (*Face Shield*)

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

#### 11. Jas Hujan (*Rain Coat*)

Berfungsi melindungi dari percikan air saat bekerja (misal bekerja pada waktu hujan atau sedang mencuci alat) Semua jenis APD harus digunakan



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.

sebagaimana mestinya, gunakan pedoman yang benar-benar sesuai dengan standar keselamatan kerja (K3L Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan kerja yang membawa resiko bahaya.

### 2.3.3. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Yang menjadi indikator-indikator Keselamatan dan kesehatan kerja menurut

#### Mangkunegara (2011:162)

1. Keadaan tempat lingkungan Kerja
2. Pengaturan udara
3. Pengaturan penerangan
4. Pemakaian peralatan
5. Kondisi fisik pegawai

## 2.4. Produktivitas Kerja

### 2.4.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas berasal dari kata *product* yang berarti hasil. Hasil dari kegiatan atau proses memproduksi sesuatu (*the act of producing*), dan *Productive* adalah kata sifat yang diberikan kepada sesuatu yang mempunyai kekuatan dan kemampuan untuk memproduksi sesuatu.

Produktivitas adalah suatu sikap mental ; menciptakan hari yang lebih baik dari kemarin dan mengusahakan hari esok yang lebih baik dari hari ini.

**Sedarmayanti (2007:123)** menyatakan bahwa produktivitas berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya, maka produktivitas berhubungan dengan

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

sesuatu yang bersifat material dan non material, baik yang dapat dinilai dengan uang maupun yang tidak dapat dinilai dengan uang.

Produktivitas bukan ukuran produksi ataupun yang di produksi, tetapi produktivitas merupakan ukuran seberapa baik karyawan menggunakan sumber daya dalam pencapaian hasil yang di inginkan. Hasil yang diperoleh berhubungan dengan efektifitas dalam pencapaian prestasi, sedangkan sumber daya yang dipergunakan berhubungan dengan efisiensi dalam mendapatkan hasil dengan menggunakan sumber daya minimal.

**Mangkunegara (2011:112)** mendefinisikan produktivitas sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan yang telah melakukan penilain produktivitas kerja, berarti suatu organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia yang dalam perusahaan.

Selanjutnya produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui pendekatan yang pada umumnya memperbandingkan anatar output dengan input. Gaspersdalam (**Yuniarsih, 2013:162** ) menuliskan pengukuran tersebut dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$\text{Indeks Produktivitas} = \frac{\text{Output} = \text{Performance} = \text{Efektivitas}}{\text{Input} \quad \text{Alokasi Sumber} \quad \text{Efisiensi}}$$

Untuk menentukan produktivitas, orang harus memperhatikan dua hal yaitu apakah hasil yang diinginkan telah dicapai (menyangkut hasil guna atau efektifitas), serta sumber apa yang digunakan untuk mencapai hasil-hasil tersebut

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

(menyangkut daya guna dan efisiensi). Hasil guna dihubungkan dengan hasil sedangkan sumber daya dihubungkan dengan pemanfaatan sumber-sumber.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas itu beraneka ragam yang dibedakan atas strata atau tingkatan, dimana produktivitas yang paling bawah adalah produktivitas individu (tenaga kerja). Akan tetapi strata ini memegang peranan paling penting untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Perusahaan harus menetapkan peningkatan produktivitas disetiap fungsi sebagai satu kesatuan dari masing-masing bidang yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu, sering dikatakan bahwa produktivitas sangat diperlukan karena manfaat produktivitas dapat dirasakan oleh semua pihak, baik pihak perusahaan maupun karyawan.

**Siagian (2007:182)** menyatakan bahwa masalah produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keprilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal inilah perlu adanya pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja. Faktor-faktor tersebut adalah:

a. Perbaikan terus menerus

Dalam hal ini diharapkan tidak adanya titik jenuh dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen perusahaan harus melakukan perbaikan secara terus menerus.

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 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.

b. Peningkatan mutu hasil pekerjaan.

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan komponen perusahaan. Jika secara tradisional ditekankan pentingnya orientasi hasil untuk dianut oleh manajemen, dewasa ini lebih ditekankan lagi orientasi hasil kerja dengan mutu yang semakin tinggi.

c. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Tidak ada pilihan bagi manajemen kecuali menerima hal ini. Memberdayakan manusia dengan berbagai kiat seperti: mengangkat harkat dan martabat manusia, manusia mempunyai hak-hak yang bersifat asasi dan tidak ada manusia lain termasuk manajemen yang dibenarkan untuk melanggar hak-hak tersebut. Suatu kiat yang terbukti ampuh dalam pemberdayaan sumber daya manusia dalam organisasi ialah penerapan gaya manajemen yang berpartisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi, dan pemerayaan mutu kekaryaan.

#### 2.4.2. Ukuran – ukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dan lingkungan perusahaan. Produktivitas adalah lebih dari sekedar ilmu, teknologi dan teknik-teknik manajemen. Produktivitas mengandung pola filosofi dan sikap mental yang didasarkan pada motivasi yang



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kuat untuk secara terus-menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang lebih baik.

Ada beberapa ukuran dari produktivitas antara lain: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, kehadiran, dan kerjasama dengan yang lain. Relevan dengan ukuran-ukuran di atas, **Mangkunegara (2010:221)** mengemukakan beberapa faktor ukuran produktivitas kerja, antara lain:

1. Kualitas kerja, yaitu : ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan.
2. Kuantitas kerja, yaitu: *output*, dan penyelesaian kerja dengan ekstra.
3. Keadaan, yaitu : mengikuti intruksi, inisiatif, kehati-hatian, dan kerajinan.
4. Sikap, yaitu : sikap terhadap perusahaan dan pimpinan, sikap terhadap karyawan lain, sikap terhadap pekerjaan, sikap kerjasama.

#### 2.5. Keterkaitan Lingkungan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Produktivitas

Menurut **Barthos (2009:150)** Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penyakit akibat kerja bila tidak ditangani secara sungguh-sungguh dan terpadu, dapat menjadi bumerang bagi pekerja dan perusahaan ditempat mana mereka bekerja. Bagi tenaga kerja, penyakit akibat kerja dapat menurunkan produktivitas kerja sekaligus berakibat menurunnya jumlah produksi serta memberikan citra yang kurang baik terhadap kualitas dan kapasitas perusahaan. Pekerja bukanlah sebuah robot, untuk itu pertimbangan ekonomi secara murni mungkin tidak baik maka perlu memperlakukan pekerja dengan baik atau membuat suasana kerja lebih manusiawi.

**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.

Pencegah penyakit akibat kerja dilakukan melalui pendekatan pekerja, pengusaha dan peraturan oleh pemerintah tentang norma-norma keselamatan dan kesehatan kerja, norma pencegahan aliran listrik dan sebagainya.

Menurut **Rika Ampuh Hadiguna (2009)**, peningkatan produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Upaya peningkatan produktivitas kerja sama dengan peningkatan pengelolaan lingkungan kerja yang efektif dan efisien. Pada tipe pabrik yang memiliki keluaran tak diinginkan seperti debu, dan membutuhkan tingkat ketelitian untuk menjaga kualitas, maka pengelolaan lingkungan kerja menjadi hal yang sangat penting. Masalah lingkungan kerja fisik dilantai produksi sangat penting karna menyangkut pencapaian target produksi.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerjanya dipergunakan secara efektif, dan produktivitas juga akan meningkat.

## 2.6. Pandangan Islam tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Sesungguhnya didalam Al-qur'an, Allah SWT menerangkan bahwa tujuan Allah SWT mengutus umat manusia adalah suatu keamanan dan kesejahteraan (kemaslahatan) di dunia dan di akhirat sebagaimana yang diterangkan dalam QS.

Al-Anbiya':107 sebagai berikut :

لِّلْعٰلَمِيْنَ رَحْمَةً اِلَّا اَرْسَلْنَاكَ وَمَا

Artinya: *Dan tiadalah kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam (QS. Al-Anbiya': 107).*

## 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.

Begitu juga halnya dengan tujuan Allah SWT menurunkan kitab Al-qur'an, sebagaimana yang telah Allah SWT terangkan dalam QS. Al- Nahl: 64

وَمِن مَّن لَّيْقَوْمٍ رَّحْمَةً وَهَدَىٰ فِيهِ اخْتَلَفُوا الَّذِي هُمْ لَهَا مُتَّبِعُونَ إِلَّا الْكِتَابَ عَلَيْنَا أَنْزَلْنَاهُ



Artinya :*Dan kami tidak menurunkan kepadamu Al-Kitab (Al-Qu'an) ini, melainkan agar kamu dapat menjelaskan kepada mereka apa yang mereka perselisihkan itu dan menjadi petunjuk dan rahmat bagi kaum yang beriman. (QS.Al-Nahl: 64)*

Oleh sebab itu, agar keamanan dan kesejahteraan (kemaslahatan) umat manusia didunia dan di akhirat dapat terwujud maka segala ikhtiar yang dilakukan umat manusia dimuka bumi harus selalu sejalan dengan tuntutan dan kepentingan manusia serta merespon berbagai dinamika kehidupan, maka setiap pengambilan keputusan harus memenuhi kriteria kepentingan umum (masalah'ammah) yang dibenarkan oleh syara'.

Penggunaan masalah 'ammah sebagai tolak ukur dan pertimbangan untuk menetapkan suatu kebijaksanaan yang sangat diperlukan untuk menghindari kemungkinan penggunaan masalah 'ammah tidak pada tempatnya, seperti untuk menuruti hawa nafsu, kesewenang-wenangan dan menuruti kepentingan pribadi atau kelompok tertentu dengan menggunakan dalih untuk kepentingan umum. Dengan menggunakan masalah 'ammah sebagai pertimbangan untuk menetapkan setiap kebijakan, maka setiap kebijakan yang ditetapkan tidak akan menimbulkan kerugian atau menyalahi kepentingan umat manusia secara luas.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

## 2.7. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) dalam kaitannya dengan produktivitas karyawan yang kemudian menjadi referensi yang relevan dengan penelitian ini yang didapat dari berbagai sumber.

Adapun penelitian terdahulu dalam ini dapat dilihat pada tabel

berikut: **Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu**

No	Nama/Tahun	Judul	Perbedaan	Keterangan
1	<b>Anfaniyah (2011)</b>	Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Petrokimia Gresik	1.Tempat Penelitian 2.Metode yang digunakan yaitu Observasi dan Asumsi Klasik 3.Sampel	Program K3 berpengaruh simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel terikat apabila nilai signifikansi yang didapat lebih kecil dari 0,05% (5%) atau F hitungnya lebih besar dari F tabel (3,231). Dan untuk uji t bisa dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05% (5%) yaitu sbesar dengan t hitung > tabel (2,021)
2	<b>Silvia Anggraini (2013)</b>	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap	1.Tempat Penelitian 2.Metode yang digunakan yaitu observasi,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 dan disiplin kerja sebagai parsial dan simultan mempengaruhi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Nama/Tahun	Judul	Perbedaan	Keterangan
		Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Pura Harutama Unit Paper Mill Kudus	dokumentasi dan asumsi klasik 3.sampel	produktivitas kerja dengan sampel 81 responden. Keadaan harus mampu mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja.
3.	<b>Fitri Darmayanti (2009)</b>	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Pada PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei Garo Kabupaten Kampar	1.Tempat Penelitian 2.Metode yang digunakan yaitu observasi, dokumentasi dan asumsi klasik 3.Sampel	Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif . Dimana hubungan antara variabel kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas berpengaruh signifikan yaitu sebesar 86,1%
4.	<b>Marlis (2014)</b>	Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja Terhadap Produktivitas karyawan bagian produksi pada PT. Sawit Asahan Indah	1.Tempat Penelitian 2.Metode yang digunakan yaitu observasi, dokumentasi asumsi klasik 3.Sampel	Variabel Keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun menurut hasil penelitian keselamatan dan kesehatan lebih dominan mempengaruhi produktivitas karyawan, yaitu sebesar dibandingkan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

No	Nama/Tahun	Judul	Perbedaaan	Keterangan
5	<b>Liana Ambarsari (2015)</b>	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Total Bangun Persada Tbk	1.Tempat Penelitian 2.Metode yang digunakan yaitu metode observasi dan asumsi klasik 3.Sampel	Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif. Dimana Lingkungan Kerja dan Keselamatan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh secara parsial maupun memiliki pengaruh secara simultan.

## 2.8. Konsep Operasional Variabel Penelitian

Menurut **Sugiyono (2012:58)**, bahwa variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini di gunakan dua variabel, yaitu :

### a. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas menurut **Sugiyono (2012:59)** adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah variabel lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja (k3).

### b. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Variabel terikat merupakan variabel merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah produktivitas kerja.

## 2.9. Konsep Operasional

Berikut merupakan konsep operasional variabel Lingkungan Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Produktivitas .

**Tabel 2.2: Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Produktivitas (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan yang telah melakukan penilain produktivitas kerja, berarti suatu organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia yang dalam perusahaan. <b>Mangkunegara (2010:221)</b>	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Keandalan 4. Sikap <b>Mangkunegara (2010:221)</b>	Likert
Lingkungan Kerja (X1)	Segala keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan disekitar dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik bagi seseorang maupun kelompok. <b>Sedarmayanti (2009:21)</b>	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Keamanan kerja 7. Hubungan karyawan <b>Sedarmayanti, (2009:46)</b>	Likert

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

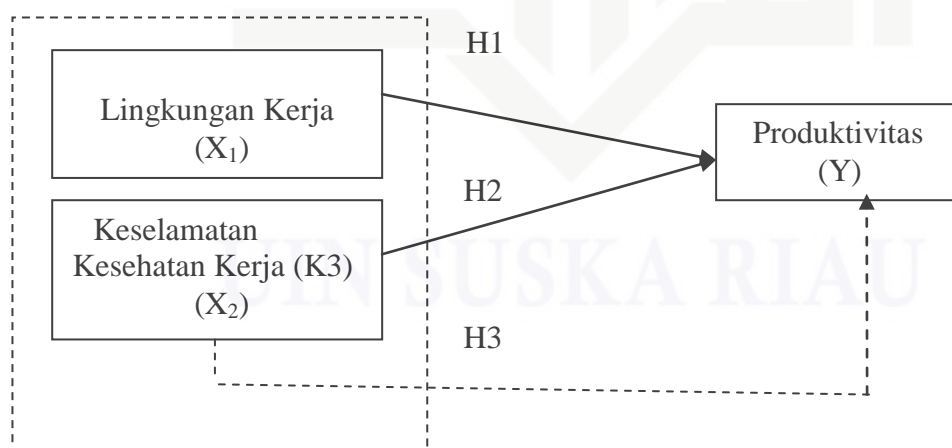
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X2)	Suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah maupun tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur (Mangkunegara,2010:161).	1.Keadaan tempat lingkungan kerja 2.Pengaturan udara 3.Pengaturan penerangan dan pencahayaan 4.Pemakaian peralatan 5.Kondisi fisik pegawai <b>Mangkunegara (2011: 162)</b>	Likert

### 2.10. Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran**



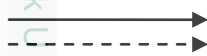
Sumber : Mangkunegara, 2011



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Gambar 2.1 Model kerangka pemikiran tentang Peengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Kunango Jantan Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar

Keterangan :  

 : Menunjukkan Pengaruh secara Parsial  
 : Menunjukkan Pengaruh secara Simultan

### 2.11. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian (sugiyono, 2010:56). Hipotesis ini adalah:

- H1 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap tingkat produktivitas karyawan pada PT.Kunango Jantan Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar
- H2 : Diduga Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Kunango Jantan Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar
- H3 : Diduga Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kunango Jantan Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar