

BAB II LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Insentif

a. Pengertian Insentif

Menurut Nawawi, insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Atau bisa diartikan, insentif merupakan salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya.¹ Insentif merupakan bagian dari keuntungan perusahaan yang diberikan kepada para pekerja yang bekerjanya secara baik atau yang berprestasi. Dengan demikian, insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.²

Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada para karyawan agar senantiasa lebih produktif dalam bekerja dan dapat memuaskan perusahaan dimana mereka bekerja. Menurut Nasution dalam bukunya Adarisman menyatakan bahwa kompensasi insentif merupakan suatu program yang dilaksanakan perusahaan untuk dapat merangsang karyawan meningkatkan produktivitas dalam proses produksi. Produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya dalam system kompensasi yang menerima jumlah tetap, dan akan bekerja secara maksimal bilamana unjuk kerjanya berkaitan langsung dengan *reward* yang akan diterima.³

¹ Moeheriono, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Rajawali Press, Jakarta, 2012, hlm. 259.

² M. Adarisman, *Manajemen Kompensasi*, Rajawali Press, Jakarta, 2012, hlm. 200.

³ M Adarisman, *Op. Cit*, hlm. 192-193.

Sedangkan Simamora menyatakan bahwa kompensasi insentif adalah program-program kompensasi yang mengaitkan antara bayaran (pay) dengan produktivitas. Guna lebih mendorong produktivitas yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut system insentif sebagai bagian dari system imbalan yang berlaku bagi para karyawan organisasi. Kompensasi dalam bentuk insentif tersebut dimaksudkan untuk memberikan upah yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan namun karena adanya perbedaan prestasi kerja.⁴

Adapun hubungan insentif dengan produktivitas kerja karyawan dibuktikan dengan teorinya Malayu S.P Hasibuan yang menyatakan bahwa insentif merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.⁵ Oleh karena itu, insentif mempunyai peran terhadap produktivitas kerja karyawan. Dimana karyawan akan lebih semangat dan mempunyai motivasi yang lebih dalam bekerja dengan adanya pemberian insentif.

b. Insentif dalam Islam

Islam menjamin dan melindungi mereka yang mau bekerja keras dan menyuruh para atasan untuk menghargai kerja keras orang yang mau bekerja kepadanya. Sesuai dengan apa yang disebutkan dalam Al Qur'an yang berbunyi:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya : “Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya.”(An Najm : 39)⁶

Dalam Al Qur'an surat An Najm disebutkan, bahwa seorang manusia tidak akan memperoleh sesuatu selain apa yang dia kerjakan. Artinya, pendapatan seseorang haruslah bersumber dari apa yang

⁴ Ibid, hlm. 182-192.

⁵ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm. 183-184.

⁶ Al Qur'an Surat An Najm Ayat 39, Yayasan Penyelenggara Terjemah/Penafsir Al Qur'an, Al Qu'an dan Terjemah untuk Wanita, Jabal, Bandung, 1431, hlm 527

dikerjakannya. Jadi hak-hak material seseorang hanya berdasarkan kerja yang dilaksanakannya. Berbeda dengan ekonomi konvensional di mana imbalan hasil kerja lebih banyak dihitung dengan uang, maka dalam Islam selain ganjaran material ini terdapat pula ganjaran spiritual, karena Islam menganggap kerja sebagai bagian dari ibadah. Bekerja untuk Allah selalu ada ganjaran spiritual, sekalipun hasilnya kecil maka dapat membawa berkah yang dalam untuk kehidupan manusia.⁷

Banyak sekali insentif yang disediakan manusia untuk bekerja. Dalam bukunya Masyhuri, Ahmad mengelompokkan insentif ke dalam 3 kategori:

1. Janji pahala. Al Qur'an mendesak kerja keras dan menjanjikan pertolongan Allah dan petunjuk-Nya bagi mereka yang berjuang dan berlaku baik. Al Qur'an menjanjikan pahala yang berlimpah bagi seorang yang bekerja dengan memberikan mereka tuntutan insentif untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya.
2. Anjuran untuk terampil dan menguasai teknologi. Al Qur'an menganjurkan pada manusia untuk memiliki keterampilan dan menguasai teknologi dengan menyebutnya sebagai *fadl* (keutamaan, karunia) Allah. Al Qur'an juga mendesak mereka untuk mempergunakan besi dengan sebaik-baiknya, yang dalam pandangan Al Qur'an memiliki sebuah sumber kekuatan yang signifikan dan memiliki banyak manfaat bagi manusia.
3. Respek terhadap kerja dan pekerja.⁸

c. Tujuan Insentif

Dalam bukunya M. Adarisman, Simamora mengemukakan bahwa tujuan mendasar dari semua program insentif adalah meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif. Program-program insentif membayar seorang individu atau kelompok untuk apa yang secara persis dihasilkan.

⁷ Masyhuri, *Teori Ekonomi Dalam Islam*, KREASI WACANA, Yogyakarta, 2005, hlm 180

⁸ *Ibid*, hlm. 181

Di dalam buku yang sama, Handoko juga mengemukakan bahwa tujuan dari sistem insentif pada hakikatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang financial di atas dan melebihi upah dan gaji dasar.⁹

Sedangkan menurut Rivai dan Ella mengemukakan tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat yaitu produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.¹⁰

Melihat dari tujuan insentif yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas mengingatkan pada hadits dibawah ini :

عن امير المؤمنين ابي حفص عمر ابن الخطاب رضي الله عنه قال: سمعت رسول الله صل الله عليه وسلم يقول: اَتَمَّ الْأَعْمَالُ بِلِنْيَاتٍ وَأَتَمَّ الْكُلِّ أَمْرِي مَا نَوَيْتُ فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهَاجَرَتْهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَنْكِحُهَا فَهَاجَرَتْهُ إِلَّا مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ

Dari Amirul mu'minin Abi Khafsin Umar Ibnu Khattab radhiyallahu 'anhu, bahwa Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda, "Sesungguhnya amal-amal perbuatan tergantung niatnya, dan bagi tiap orang tergantung dengan apa yang diniatinya. Barangsiapa hijrahnya kepada Allah dan rasul-Nya maka hijrahnya kepada Allah dan rasul-Nya. Barangsiapa hijrahnya untuk meraih kesenangan dunia atau menikahi wanita, maka hijrahnya adalah kepada apa yang ia hijrahi." (H.R Imam Mukhadditsin Abu Abdillah Muhammad Ibnu Ismail bin Ibrahim bin Mughirah bin Bardizbah Bukhari dan Abu Husen Muslim bin Khujaj bin Muslim)¹¹

⁹ Adarisman, *Op.Cit*, hlm. 201-206.

¹⁰ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Raja Grafinso Persada, Jakarta, 2011, hlm.767.

¹¹ Imam Yahya Bin Syarofiddin Annawawi, *Arba'inawawi*, Pustaka 'Alawiyah, Semarang, 676, hlm. 5-6.

Hadits diatas menyatakan bahwa seluruh amal itu tergantung kepada niatnya, jika niatnya untuk mendapatkan dunia maka diraihlah dari hasil yang diniatkannya tersebut. Asalkan mereka mau bekerja keras untuk mencapai niatannya tersebut.

d. Bentuk-bentuk Insentif

Adapun bentuk-bentuk insentif menurut Werther dan Davis menunjukkan adanya beberapa bentuk dalam pemberian insentif yaitu sebagai berikut:¹²

- 1) *Piecework* merupakan pembayaran yang diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.
- 2) *Production bonuses* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.
- 3) *Commissions* merupakan presentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.
- 4) *Maturity curves* merupakan pembayaran berdasarkan kinerja yang dirangking menjadi: marginal, below average, average, good, dan outstanding.
- 5) *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kerja.
- 6) *Pay for knowledge/pay for skills* merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi.
- 7) *Non monetary incentives* merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan, dan lain-lain.
- 8) *Executive incentives* merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu mempertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.
- 9) *International incentives* merupakan insentif yang diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan diluar negeri.

¹² Wibowo, *Manajemen Kinerja-Edisi Ketiga*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 355-356.

Insentif yang menghubungkan pembayaran dengan kinerja mempunyai keuntungan dan kerugian. Keuntungannya adalah memperkuat kepercayaan, menciptakan persepsi keadilan. Insentif akan meningkatkan kepercayaan pekerja bahwa *reward* akan mengikuti kinerja tinggi. Sementara itu, kerugiannya adalah meningkatnya biaya, pembayaran menjadi bervariasi. Dengan demikian, dapat timbul kesulitan karena system insentif membawa konsekuensi baik positif maupun negatif.¹³

e. Dimensi Insentif

Dimensi insentif dalam penelitian ini diperoleh dalam bukunya Malayu S.P Hasibuan yang menggolongkan insentif ke dalam 3 bentuk, yaitu:

1) Material insentif

Material insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang.

2) Sosial insentif

Sosial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya.

3) Nonmaterial insentif

Nonmaterial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya.

f. Indikator Insentif

Indikator insentif dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa bentuk dimensi yang sudah dijelaskan di atas, yaitu:

1) Material insentif berupa:

- Mendapatkan bonus saat mencapai anggaran yang ditentukan.
- Mendapatkan komisi berdasarkan jumlah yang dihasilkan.
- Mendapatkan tunjangan di hari tua.

¹³ Malayu S.P Hasibuan, *Op.Cit*, hlm. 357.

2) Sosial insentif

- Mendapatkan fasilitas berupa mengikuti pendidikan maupun naik haji/umroh.
- Mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan seperti adanya promosi jabatan.

3) Nonmaterial insentif

- Mendapatkan penghargaan seperti piagam, piala atau medali.
- Mendapatkan ucapan terima kasih secara formal maupun informal.¹⁴

2. Program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)

a. Pengertian Program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)

Konstitusi Indonesia pada dasarnya memberikan perlindungan yang menyeluruh bagi rakyat Indonesia, pasal 27 ayat 2 dari UUD 1945 yang menyatakan bahwa setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Berdasarkan pasal tersebut dikeluarkan UUD no 14 tahun 1969 tentang pokok-pokok tenaga kerja dimana perlindungan atas keselamatan karyawan dijamin dalam pasal 9 yaitu “setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan dan pemeliharaan moral kerja serta mendapat perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama”.¹⁵

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu kondisi kerja yang terbebas dari ancaman bahaya yang mengganggu proses aktivitas dan mengakibatkan terjadinya cedera, penyakit, kerusakan harta benda serta gangguan lingkungan. Menurut Mangkunegara menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja diartikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat makmur dan sejahtera. Sedangkan pengertian secara

¹⁴ Ibid, hlm 184-185

¹⁵ Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, 2005, hlm. 210.

keilmuan adalah ilmu pengetahuan dan penerapan dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Menurut Suma'mur dalam bukunya Suparno Eko Widodo menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja merupakan suatu upaya perlindungan yang diajukan kepada semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya. Hal tersebut bertujuan agar tenaga kerja dan orang lain yang ada di tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat serta semua sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. Sedangkan menurut Ridley dalam buku yang sama menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja merupakan suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut.¹⁶

Kesehatan pada dasarnya mencakup kesehatan jasmani maupun rohani. Seorang disebut sehat jasmani apabila seluruh unsur organisme badaniah seseorang itu berfungsi normal, tanpa mengidap penyakit dan tanpa kelemahan fisik. Sedangkan sehat ruhaniah adalah bila seseorang sudah berhasil mengadaptasikan dirinya pada organisasi tempat ia bekerja, memiliki konsepsi yang akurat tentang kenyataan-kenyataan hidup, dapat mengatasi berbagai stres dan frustrasi.¹⁷

Keselamatan kerja menurut Simanjuntak adalah faktor yang sangat penting agar suatu proyek dapat berjalan dengan lancar. Dengan situasi yang aman dan selamat, para pekerja akan bekerja secara maksimal dan semangat. Keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari risiko kecelakaan dan kerusakan di tempat kerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan dan kondisi pekerja.¹⁸

¹⁶ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2015, hlm. 233-235.

¹⁷ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Rajawali Press, Jakarta, 2015, hlm. 258.

¹⁸ Suparno Eko Widodo, *Op.Cit*, hlm. 239.

Untuk melaksanakan kesehatan dan keselamatan kerja melibatkan berbagai unit kerja baik pimpinannya maupun para karyawan di dalam pengembangan dan penerapan prosedur kesehatan dan keselamatan kerja dalam organisasi. Seluruh karyawan harus mematuhi ketentuan tentang kesehatan dan keselamatan kerja, sedangkan evaluasi harus terus menerus dilakukan untuk memantau pelaksanaan tugas yang berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan kerja.¹⁹ Kesehatan dan keselamatan kerja akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. Kesehatan dan keselamatan kerja ini harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan.²⁰

Adapun hubungan yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja dibuktikan dengan teorinya Soekidjo Notoatmodjo yang menyatakan bahwa tujuan utama kesehatan dan keselamatan kerja adalah agar karyawan atau pegawai di sebuah institusi mendapatkan kesehatan yang seoptimal mungkin sehingga mencapai produktivitas kerja yang setinggi-tingginya.²¹

b. Program Kesehatan Keselamatan Kerja dalam Islam

Hubungan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dengan Islam yaitu sama-sama mengingatkan umat manusia agar senantiasa berperilaku (berpikir dan bertindak) yang aman dan sehat dalam bekerja baik itu di kantor, di pabrik, di lapangan, dan dimanapun tempat bekerja. Dengan bekerja yang aman di tempat kerja, akan membawa keuntungan bagi diri sendiri maupun bagi perusahaan. Perusahaan sehat pekerja pun akan tenang dalam bekerja. Sesuai dengan firman Allah yang terdapat dalam Al Qur'an yaitu:

¹⁹ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2006, hlm. 156

²⁰ Malayu S.P Hasibuan, *Op.Cit*, hlm. 188.

²¹ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2009, hlm. 153.

لَهُ مُعَقِّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ تَحَفَّظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۖ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدٍّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya :

Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan dari belakang. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (Q.S Ar Ra'du : 11)²²

Dalam ayat diatas dijelaskan bahwa Allah tidak akan merubah keadaan manusia kecuali mereka mau merubah keadaan mereka sendiri, berarti jika ingin maju dan sukses maka manusia harus mau bekerja untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Allah tidak akan memberikan rizki secara cuma-cuma, Allah tidak akan memberi kesuksesan tanpa usaha. Kemudian pada kalimat selanjutnya disebutkan bahwa manusia tidak memiliki pelindung terhadap keburukan yang dikehendaki Allah. Artinya, manusia tidak bisa menghindari dari keburukan yang telah ditakdirkan oleh Allah untuk terjadi dalam hidup manusia. Tapi, manusia berhak untuk menjaga kesehatan dan keselamatan dirinya dari ancaman yang terjadi dalam pekerjaannya. Manusia harus tetap berusaha untuk menyelamatkan diri dari berbagai bahaya yang mengintai di lingkungan sekitarnya. Masalah selamat atau tidak, hal itulah yang kemudian menjadi kuasa Allah untuk menentukan garis hidup manusia. Untuk itu, mari bekerja dengan selamat,

²² Al Qur'an Surat Ar Ra'du ayat 11, Yayasan Penyelenggara Terjemah/Penafsir Al Qur'an, Al Qu'an dan Terjemah untuk Wanita, Jabal,Bandung, 1431, hlm. 250.

berpikir sebelum bertindak, dan utamakan keselamatan dalam bekerja agar tetap bekerja dalam keadaan aman dan sehat.²³

c. Prinsip dan Tujuan Program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)

Kecelakaan kerja dan sakit akibat kerja tidak dapat dilepaskan dari perencanaan kerja yang kurang mantap. Bernard dan Rumondang (1995) mengatakan bahwa pembuatan keputusan, praktik serta pertimbangan manajemen yang tidak tepat dapat menjadikan kecelakaan kerja, dimana kecelakaan kerja biasanya berakar dari kebijakan– kebijakan yang dibuat oleh manajemen. Untuk itu, diperlukan adanya jaminan keamanan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.²⁴

Menurut International Labor Organization (ILO) terdapat tiga faktor yang menyebabkan kecelakaan kerja yaitu:

1. Faktor peralatan teknis kerja, biasanya menyangkut masalah kejelekan pabrik peralatan yang digunakan, mesin-mesin yang cukup mempengaruhi sistim kerja, misalnya mesin-mesin yang sudah tidak layak pakai tetapi masih dipergunakan.
2. Faktor lingkungan kerja, yang meliputi lingkungan fisik tempat bekerja maupun lingkungan sosial , psikologis yang lebih luas.
3. Faktor manusia, yang meliputi:
 - a. Yang bersangkutan tidak mengetahui tata cara yang aman atau perbuatan yang berbahaya.
 - b. Yang bersangkutan tidak sanggup memenuhi persyaratan kerja sehingga terjadi tindakan yang di bawah sadar.
 - c. Yang bersangkutan tidak mengetahui seluruh peraturan dan persyaratan kerja dan ia malas untuk memenuhinya.²⁵

²³ Ziyarasyid, Ayat Al Qur'an kaitannya dengan Kesehatan Keselamatan Kerja (http://ziarasyid-fkm11.web.unair.ac.id/artikel_detail-67303-Umum-Ayat_Al_Qur'an_kaitannya_dengan_K3.html.) Diakses pada tanggal 12 Januari 2017 pukul 13.00 WIB

²⁴ Sri Budi Candika Yuli, *Op.Cit*, hlm. 212

²⁵ *Ibid*, hlm. 215

Sehingga, untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta mensukseskan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, Amstrong (1990) memberikan prinsip-prinsip yang harus dilaksanakan oleh perusahaan. Dimana prinsip-prinsip tersebut sebagai berikut:

1. Program kesehatan dan keselamatan kerja harus memberikan pengenalan terhadap bahaya yang potensial, pengadaan fasilitas dan peralatan keselamatan yang efektif serta mengambil tindakan perbaikan.
2. Kebijakan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dalam organisasi harus ditentukan oleh top manajemen yang terus menerus terlibat dalam memantau pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja.
3. Top manajemen dan pengawas bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja.
4. Semua pegawai harus mendapatkan pelatihan yang menyeluruh dalam metode kerja yang aman dan harus mendapatkan pendidikan serta bimbingan yang terus menerus dalam usaha menghilangkan serta usaha untuk menghindarkan dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Kesehatan dan keselamatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan yang memungkinkan terjadinya kecelakaan. Menurut Mangkunegara, tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sebagai berikut :

1. Agar setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar ada jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian dan partisipasi kerja.

6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Dengan demikian, maksud dan tujuan tersebut adalah bagaimana melakukan suatu upaya dan tindakan pencegahan untuk memberantas penyakit dan kecelakaan akibat kerja, serta upaya pemeliharaan peningkatan kesehatan gizi dan bagaimana mempertinggi efisiensi dan produktivitas manusia sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Berikut adalah manfaat-manfaat yang diperoleh perusahaan apabila melaksanakan program kesehatan dan keselamatan kerja dengan baik :

1. Meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih komitmen.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
5. Perusahaan juga dapat meningkatkan keuntungan secara substansial.²⁶

d. Dimensi Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kesehatan Keselamatan Kerja, yaitu :

1. Beban kerja

Setiap pekerjaan memiliki 2 hal penting, yaitu pekerjaan yang memerlukan pemikiran dan pekerjaan yang memerlukan kekuatan fisik. Kedua hal ini memiliki keterbatasan-keterbatasan tersendiri. Siapapun tidak dapat dituntut untuk melaksanakan tugasnya melebihi kemampuan yang dimilikinya, baik itu kemampuan fisik maupun kemampuan otaknya. Apabila seseorang dituntut dan dipaksakan untuk melakukan pekerjaan atau tugasnya dapat berakibat terganggunya kesehatan atau terjadinya kecelakaan kerja bagi yang bersangkutan.

²⁶ *Ibid*, hlm. 212-215.

2. Beban tambahan

Setiap karyawan selain menanggung beban kerja, juga menanggung beban tambahan dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari. Beban tambahan tersebut adalah lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja yang tidak kondusif bahkan selalu mempengaruhi kinerja atau pelaksanaan tugas karyawan. Lingkungan kerja sebagai beban tambahan bagi karyawan di suatu organisasi antara lain:

- a. Faktor fisik, meliputi penerangan atau pencahayaan dalam lingkungan kerja yang tidak cukup, udara yang panas, kurangnya ventilasi dalam ruangan kerja, lingkungan kerja yang bising, kelembaban udara yang terlalu tinggi dan rendah.
- b. Faktor kimia, yaitu terganggunya lingkungan kerja dengan adanya bahan-bahan kimia yang menimbulkan bau yang tidak enak, misalnya polusi kendaraan yang bermotor, asap rokok, debu dan sebagainya.
- c. Faktor biologi, yakni binatang yang mengganggu di lingkungan kerja, misalnya banyaknya lalat, nyamuk, kecoa, tanaman yang tidak teratur dan sebagainya.
- d. Faktor fisiologis, yakni peralatan kerja yang tidak sesuai dengan ukuran tubuh, misalnya meja tulis atau computer yang terlalu pendek atau terlalu tinggi.
- e. Faktor sosio-psikologis, yakni suasana kerja yang tidak harmonis, misalnya adanya kelompok-kelompok penggosip, adanya kecemburuan satu dengan yang lainnya.

3. Kemampuan kerja

Kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan berbeda antara satu dengan yang lainnya. Meskipun tugas atau pekerjaan sama, dikerjakan oleh karyawan dengan tingkat pendidikan yang sama, tetapi hasilnya berbeda. Hasil pekerjaan karyawan yang satu lebih baik dari pada karyawan yang lain. Meskipun kesulitan pekerjaan sama, dan tingkat pendidikannya juga sama. Hal tersebut disebabkan oleh

perbedaan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan tersebut. Kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya pada umumnya sejajar dengan prestasinya.

e. Indikator Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)

Indikator Kesehatan dan Keselamatan kerja karyawan berdasarkan dimensi yang telah di bahas di atas, yaitu:

- a. Beban kerja
 - Lembaga memberikan beban kerja.
- b. Beban tambahan
 - Udara dan pencahayaan yang cukup baik.
 - Lingkungan kerja bebas dari asap rokok.
 - Pemeliharaan terhadap lingkungan kerja.
 - Peralatan kerja sesuai dengan ukuran tubuh.
 - Lingkungan kerja memberikan suasana yang harmonis.
- c. Kemampuan kerja
 - Bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.²⁷

3. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah. Melalui berbagai perbaikan cara kerja, pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin. Hasilnya tentu akan lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat. Yang jelas, waktu tidak terbuang sia-sia, tenaga dikerahkan secara efektif dan pencapaian tujuan usaha bisa terselenggara dengan baik, efektif dan efisien. Hal inilah yang dimaksud dengan produktivitas.²⁸

²⁷ Soekidjo Notoatmodjo, *Op.Cit*, hlm. 153-154.

²⁸ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas: Apa Dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm. 1.

Produktivitas Menurut L. Greenberg didefinisikan sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu di bagi totalitas masukan selama periode tersebut. Sedangkan menurut Konferensi Oslo mendefinisikan produktivitas sebagai suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit.²⁹

Produktivitas secara umum 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 dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.³⁰

Menurut Sulistiani dan Rosidah, Karyawan yang merasa puas secara alamiah akan berusaha meningkatkan hasil kerja mereka (output). Meningkatnya output kerja merupakan istilah lain dari apa yang disebut sebagai produktivitas kerja. Dengan demikian, produktivitas kerja menyangkut hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi.³¹

Sedangkan menurut Blecher, secara konseptual produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.³²

Secara filosofis, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis,

²⁹ *Ibid*, hlm. 12-17.

³⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2009, hlm, 99.

³¹ Sri Budi Cantika Yuli, *Op.Cit*, hlm. 203.

³² Wibowo, *Op.Cit*, hlm. 109.

produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai tolok ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber daya yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.³³

Menurut Sinungan, produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Seberapa baik berbagai masukan itu dikombinasikan atau bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan. Efisiensi merupakan suatu kemampuan untuk menghasilkan lebih banyak dari jumlah masukan yang paling minimum. Untuk itu, bagaimana mencapai suatu tingkat volume tertentu dengan kualitas yang tinggi, dalam jangka waktu yang lebih pendek, dengan pengeluaran yang seminimal mungkin. Sedangkan efektivitas berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil-hasil yang diharapkan ini atau tingkat keluaran itu dapat dicapai atau tidak.³⁴

Islam memberikan motivasi terhadap kerja cukup besar. Kerja dalam Islam termasuk ibadah. Ibadah itu bukan hanya sholat saja, tetapi bekerja mencari nafkah atau rizki juga termasuk ibadah, dalam hal ini Islam sangat mendorong umatnya untuk selalu bekerja dan bekerja dengan baik secara professional. Bahkan Al Qur'an dengan tegas menyatakan bahwa jika seorang Muslim selesai melakukan shalat jum'at sebagai ibadah ritual pekanan sebaiknya dia kembali melakukan aktivitas kerjanya. Dengan perkataan lain, pekerjaan yang dia lakukan hanya bisa dihentikan dalam waktu sementara pada saat dia melakukan ibadah shalat.³⁵ Sesuai dengan ayat dalam Al Qur'an surah Al Jumu'ah yang berbunyi

³³ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Center for Academic Publishing Service, Yogyakarta, 2010, hlm. 202-203.

³⁴ Suparno Eko Widodo, *Op.Cit*, hlm. 219.

³⁵ Masyhuri, *Op.Cit*, hlm 180

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah (rizki) dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.” (Q.S. Al Jumu'ah : 10)³⁶

b. Produktivitas Kerja dalam Islam

Dalam ajaran Islam, manusia diwajibkan untuk berusaha agar mendapatkan rezeki guna memenuhi kebutuhan kehidupannya. Islam juga mengajarkan kepada manusia bahwa Allah Maha Pemurah sehingga rezeki-Nya sangat luas. Bumi dan semua isinya diciptakan sebagai lapangan kehidupan manusia untuk berusaha mencapai dan memenuhi keperluan diri dan masyarakat secara keseluruhan. Untuk itu, manusia harus bekerja karena kerja adalah fitrah untuk memenuhi kebutuhan.³⁷ Islam mengajarkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuang percuma. Allah hanya akan melihat dan mempertimbangkan hasil kerja manusianya, karena itu bekerja secara produktif merupakan amanat ajaran Islam. Allah berfirman dalam QS At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan katakanlah, “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.”³⁸

Isyarat tentang amal shaleh banyak dijumpai dalam Al Qur'an. Karena itu, Islam merupakan agama yang mendorong umatnya untuk kreatif

³⁶ Al Qur'an Surat Al Jumu'ah ayat 10, Yayasan Penyelenggara Terjemah/Penafsir Al Qur'an, Al Qu'an dan Terjemah untuk Wanita, Jabal, Bandung, 1431, hlm. 554.

³⁷ Isnaini Harahap dkk, *Hadis Hadis Ekonomi*, Prenamedia Group, Jakarta, 2015, hlm. 51-52.

³⁸ Al Qur'an Surat At Taubah ayat 105, Yayasan Penyelenggara Terjemah/Penafsir Al Qur'an, Al Qu'an dan Terjemah untuk Wanita, Jabal, Bandung, 1431, hlm. 203

dan produktif. Apabila memperhatikan ketentuan-ketentuan dalam agama Islam, di dalamnya terkandung dorongan untuk hidup secara produktif. Misalnya kewajiban shalat, dengan begitu melahirkan kreatifitas untuk menghasilkan sarana-sarana untuk menjalankan shalat. Ini merupakan isyarat yang harus ditangkap sebagai peluang untuk kreatif dan produktif dalam kehidupan umat Islam. Lebih-lebih lagi bahwa Islam mengajarkan bahwa hidup seorang muslim merupakan amal shaleh yang mengandung makna ibadah. Karena itu seyogyanya umat Islam dapat berkembang dan meningkatkan kemajuan dengan mengembangkan produktivitas yang didorong oleh nilai-nilai agama. Seseorang dapat melakukan pekerjaan produktif dari hal-hal terkecil sampai nanti menjadi besar dengan ketekunan yang dimiliki.³⁹

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Ravianto dalam bukunya Edy Sutrisno, setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi.

Menurut Simanjuntak dalam bukunya Edy Sutrisno, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah

³⁹ Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, Alfabeta, Bandung, 2010, hlm. 172.

dilakukan. Stoner (1991) mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian, beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

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

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dengan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Dengan demikian, apabila karyawan diperlakukan dengan baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.⁴⁰

d. Dimensi produktivitas kerja

Dimensi produktivitas kerja diperoleh dari bukunya Edy Sutrisno, yang telah digolongkan ke dalam 6 bagian, yaitu:

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki

⁴⁰ Edy Sutrisno, *Op.Cit*, hlm. 102-104.

serta profesionalisme 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

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

4) Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik 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 merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

e. Indikator produktivitas kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

- 1) Kemampuan
 - Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
 - Berusaha meningkatkan hasil yang harus dicapai.
- 3) Semangat kerja
 - Mempunyai semangat kerja.
- 4) Pengembangan diri
 - Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.
- 5) Mutu
 - Berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah berlalu.
- 6) Efisiensi
 - Bisa mengoptimalkan waktu dan memaksimalkan kualitas kerja.⁴¹

B. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang mendukung dan menjadi landasan dilakukannya penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 23, No. 1, Juni 2015, oleh Harli Yogi Kusuma, *et. al*, dengan judul “*Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif baik materil maupun non materil berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan insentif materil maupun non materil berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis membuktikan bahwa pemberian insentif yang adil dan layak akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap

⁴¹ Edy Sutrisno, *Op.Cit*, hlm. 104-105

motivasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemberian insentif berpengaruh positif terhadap hasil kerja karyawan.⁴²

2. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 8, No. 1, Februari 2014, oleh Graffito Riyant Grahayudha, *et. al*, dengan judul “Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari insentif material dan non material terhadap motivasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa insentif material merupakan variable yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja.⁴³
3. Jurnal EMBA, Vol. 2, No. 2, Juni 2014, oleh Mohammad Y Dahlan, *et. al*, dengan judul “Pelaksanaan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Serta Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan UD Sinar Sakti Malalayang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja serta pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sinar Sakti Malalayang. UD. Sinar Sakti Malalayang harus bisa mempertahankan dan meningkatkan kualitas kesehatan dan keselamatan kerja dan system pemberian insentif yang baik agar karyawan bisa termotivasi.⁴⁴
4. Jurnal Manajemen, Vol.4, No. 9, 2015, oleh Angelica Camila Suartha, *et. al*, dengan judul “Penerapan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Kompensasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Denpasar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan program K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik K3 maka kinerja petugas kebersihan juga semakin baik. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan. Hasil tersebut menunjukkan semakin

⁴² Harli Yogi Kusuma, *et. al*, *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 23, No. 1, Juni 2015

⁴³ Graffito Riyant Grahayudha, *et. al*, *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 8, No. 1, Februari 2014

⁴⁴ Mohammad Y Dahlan *et. al*, *Pelaksanaan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Serta Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan UD Sinar Sakti Malalayang*, Vol. 2 No.2, Juni 2014

baik penerapan kompensasi maka semakin baik pula kinerja petugas kebersihan yang berada dibawah naungan DKP Kota Denpasar.⁴⁵

5. Jurnal Sipil Statik, Vol. 1, No. 3, Februari 2013, oleh Raldo Septian Victor Kaligis, dengan judul “Pengaruh Implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja apabila diimplementasikan secara utuh dalam artian tidak hanya menitikberatkan pada satu bagian saja.⁴⁶



⁴⁵Angelica Camila Suartha, et. al, *Penerapan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Kompensasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Denpasar*, Jurnal Manajemen, Vol.4, No. 9, 2015

⁴⁶Raldo Septian Victor Kaligis, *Pengaruh Implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja*, Jurnal Sipil Statik, Vol. 1, No. 3, Februari 2013

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Harli Yogi Kusuma, Heru Susilo, Gunawan Eko Nurtjahyono.	Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja	Hasil analisis membuktikan bahwa pemberian insentif yang adil dan layak akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan.	Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama melakukan penelitian tentang insentif	Pada penelitian ini tidak meneliti kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja serta masalah waktu dan lokasi penelitian
2	Graffito Riyant Grahayudha, M. Al Musadiq, dan M. Djudi Mukzam	Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari insentif material dan non material terhadap motivasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa insentif material merupakan variable yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja.	Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama melakukan penelitian tentang insentif.	Pada penelitian ini tidak meneliti kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja serta masalah waktu dan lokasi penelitian.
3.	Mohammad Y Dahlan, Lisbeth Mananek	Pelaksanaan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Serta Pemberian Insentif Terhadap Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja serta pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sinar Sakti Malalayang. UD. Sinar Sakti	Persamaan pada penelitian ini yaitu meneliti variabel independent yang sama yaitu insentif dan program K3	Perbedaannya yaitu variabel dependennya, waktu serta lokasi penelitian.

		Karyawan UD Sinar Sakti Malalayang	Malalayang harus bisa mempertahankan dan meningkatkan kualitas kesehatan dan keselamatan kerja dan sistem pemberian insentif yang baik agar karyawan bisa termotivasi dalam bekerja.		
4	Angelica Camila Suartha,	Penerapan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Kompensasi : Pengaruhnya Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Denpasar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan program K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik program K3 diterapkan, maka semakin baik kinerja petugas kebersihan. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan. Hasil tersebut menunjukkan semakin baik penerapan kompensasi maka semakin baik pula kinerja petugas kebersihan yang berada dibawah naungan DKP Kota Denpasar.	Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang kesehatan dan keselamatan kerja	Perbedaan-nya yaitu variabel independen-nya terdapat kompensasi dan variabel dependennya mengarah pada kinerja karyawan serta waktu dan lokasi merupakan perbedaan dari penelitian ini.
5	Raldo Septian	Pengaruh Implementa	Hasil penelitian menunjukkan bahwa	Persamaan pada penelitian yang	Perbedaan pada penelitian ini

Victor Kaligis, B.F. Sompie, J. Tjakra, D.R.O. Walangitan	si Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja	K3 akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja apabila diimplementasikan secara utuh dalam artian tidak hanya menitikberatkan pada satu bagian saja.	dilakukan oleh Raldo Septian Victor yaitu sama-sama meneliti kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja.	yaitu tidak membahas masalah insentif, serta waktu dan lokasi merupakan perbedaan dalam penelitian ini.
---	--	--	--	---

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu pernyataan pendugaan, suatu proposisi sementara mengenai hubungan antara dua atau lebih fenomena atau variabel. Hipotesis merupakan suatu jawaban permasalahan sementara yang bersifat dugaan dari suatu penelitian. Dugaan ini harus dibuktikan kebenarannya melalui data empiris (data lapangan).⁴⁷

Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila ternyata ini tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini. Hipotesis ini penulis simpulkan dari beberapa penelitian terdahulu yang hasilnya signifikan dalam meneliti variabel yang hampir sama dengan variabel yang penulis teliti. Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis dan hasil penemuan beberapa penelitian, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Harli Yogi Kusuma, dkk bahwa bagi manajemen perusahaan untuk mendorong agar karyawan mempunyai motivasi dan kinerja yang tinggi yaitu dengan memberikan insentif baik insentif financial maupun non financial. Adanya pemberian

⁴⁷ Supardi, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, UII Press, Yogyakarta, 2005, hlm. 69.

insentif dari perusahaan kepada karyawan akan memberikan dorongan moral kepada karyawan untuk bekerja lebih giat sebagai alat motivasi. Sedangkan motivasi kerja sangat dibutuhkan dan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pada penelitian tersebut mengatakan bahwa variabel insentif mempunyai pengaruh terhadap motivasi dan kinerja.

Selain penelitian yang dilakukan oleh Harli Yogi Kusuma, terdapat penelitian lain yang diteliti oleh Graffito Ryant Grahayudha dkk bahwa pemberian insentif material maupun non material merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja. Sehingga penting sekali untuk PT AXA agar tetap memberikan insentif, karena insentif merupakan daya tarik atau perangsang yang digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan agar lebih bersemangat sehingga prestasi kerja karyawan meningkat.

Jadi, diduga insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan KSPS BMT Logam Mulia.

H₁ : Terdapat pengaruh antara insentif terhadap produktivitas kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia.

2. Pengaruh program kesehatan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Raldo Septian Victor Kaligis, dkk menyatakan bahwa pihak perusahaan tidak melaksanakan K3 dengan baik sehingga dibutuhkan adanya implementasi program K3. Dengan adanya implementasi K3 diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja pada pelaksanaan proyek konstruksi. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari keselamatan dan kesehatan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja secara individual. Jadi, program K3 akan memberi pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja jika diimplementasikan secara utuh, dalam artian tidak hanya menitik beratkan pada satu bagian saja.

Selain penelitian yang dilakukan oleh Raldo Septian Victor Kaligis terdapat penelitian lain yang dilakukan oleh Angelica Camila Suartha dan Desak Ketut Sinarsih yang menyatakan bahwa program K3 dan kompensasi yang dijalankan tergolong baik. Dimana program kesehatan dan keselamatan kerja serta kompensasi berpengaruh terhadap kinerja petugas kebersihan. Semakin baik program K3 dan kompensasi yang dijalankan maka semakin baik pula kinerja petugas kebersihan.

Jadi, diduga program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan KSPS BMT Logam Mulia.

H₂ : Terdapat pengaruh antara program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia.

3. Pengaruh insentif dan program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Y Dahlan menyatakan bahwa kesehatan keselamatan kerja serta pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Sinar Sakti Malalayang. Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sedangkan pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Oleh karena itu pemberian kesehatan dan keselamatan kerja serta pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Sinar Sakti Malalayang.

Jadi, diduga insentif dan program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan KSPS BMT Logam Mulia.

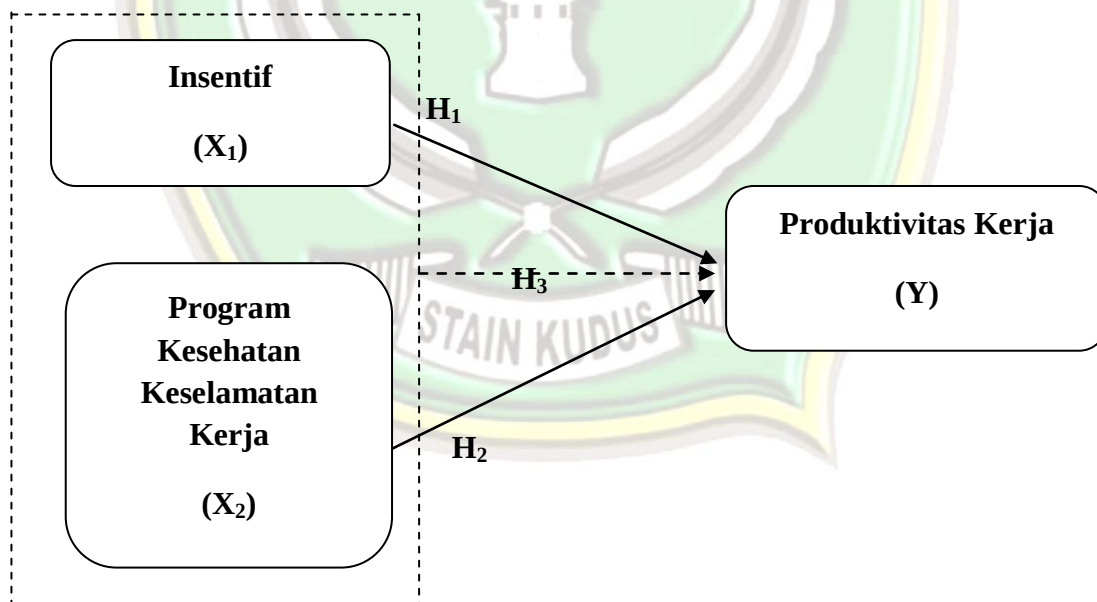
H_3 : Terdapat pengaruh antara insentif dan program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan di KSPS BMT Logam Mulia.

D. Kerangka Berfikir

Sebagaimana dalam hipotesis penelitian di atas, untuk mengetahui masalah yang akan dibahas maka perlu adanya kerangka berpikir. Kerangka berpikir merupakan sintesis tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Sugiyono mendefinisikan kerangka berpikir sebagai penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadikan obyek permasalahan.⁴⁸

Penelitian ini mencoba menganalisis seberapa signifikan faktor-faktor tersebut dalam mempengaruhi karyawan untuk bekerja secara produktif. Oleh karena itu, kerangka berpikir ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Keterangan :

- = secara parsial
- - - - - = secara simultan

⁴⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2008, hlm. 89.

- X_1 = variabel insentif
 X_2 = variabel program kesehatan keselamatan kerja
 Y = variabel produktivitas kerja

Sumber : *Malayu S.P Hasibuan (2009), Soekidjo Notoatmodjo (2009) dan Edy Sutrisno (2009)*

Pada gambar kerangka berfikir diatas, menunjukkan bahwa setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan semaksimal mungkin. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perlu adanya suatu perhatian yang baik terhadap karyawan. Karyawan akan dapat menjalankan fungsinya dengan baik sehingga produktivitas kerja dapat meningkat dan mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya yaitu pemberian insentif dan program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3).

Menurut Hasibuan, insentif merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya.⁴⁹ Melalui pemberian insentif diharapkan agar para karyawan ini dapat termotivasi dan terdorong untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Insentif ini bisa diberikan oleh karyawan dalam bentuk social, materi dan non materi. Sehingga hal tersebut diharapkan agar karyawan memiliki produktivitas kerja yang tinggi, tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Selain pemberian insentif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, lembaga perlu memberikan program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dalam menghadapi kompetisi yang semakin ketat. Apabila lembaga memberikan perhatian kepada keselamatan dan kesehatan kerja, maka perhatian tersebut selaras dengan tujuan utama kesehatan dan keselamatan kerja dimana karyawan atau pegawai di sebuah institusi mendapatkan kesehatan yang seoptimal mungkin sehingga mencapai produktivitas kerja

⁴⁹ Malayu S.P Hasibuan, *Op.Cit*, hlm 183-184

yang setinggi-tingginya.⁵⁰ Dengan adanya program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) memberikan manfaat yaitu meningkatnya produktivitas kerja karena terdapat jumlah hari kerja yang hilang. Sehingga perusahaan dapat meningkatkan keuntungan secara substansial.



⁵⁰ Soekidjo Notoatmodjo, *Op.Cit*, hlm. 153.