

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

###### a. Definisi MSDM

Drs Malayu S.P Hasibuan

MSDM Adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peran dari bekerja supaya memiliki efektifitas serta keefisienan yang membantu terwujudnya segala hal yang dituju oleh institusi, para pekerja dan warga yang menjadi sumber daya manusia dalam lingkup pekerjaan.<sup>1</sup>

Dalam pengelolaan ataupun manajemen SDM merupakan suatu “perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, mengintegrasikan, memelihara serta memisahkan para pekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

MSDM bisa didefinisi menjadi sebuah kelola serta dayaguna terhadap SDM para pekerja secara perorangan. Dalam kelola serta dayaguna ini dilakukan pengembangan dengan semaksimal mungkin pada bidang pekerjaan agar mendapat capaian tujuan instansi serta mengembangkan personalita para pekerja.<sup>2</sup>

Manajemen sumber daya manusia di definisikan sebagai suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama, SDM adalah aset

---

<sup>1</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 10.

<sup>2</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), 2.

paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi. Kedua, kesuksesan ini amat mungkin dicapai apabila peraturan/kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan manusia dari suatu organisasi saling berhubungan dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Ketiga, kultur dan nilai, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut. Akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Keempat, MSDM berkaitan dengan integrasi, yang menjadikan semua anggota organisasi terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.<sup>3</sup>

#### **b. Komponen Sumberdaya Manusia**

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pemimpin.

##### 1) Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

##### 2) Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi.

##### 3) Pemimpin atau manager

Pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan

---

<sup>3</sup> Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 5.

orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.<sup>4</sup>

**c. Pentingnya MSDM**

Manajemen adalah keilmuan serta seni yang memiliki aturan dalam proses pemanfaatan SDM serta berbagai sumber yang lain dengan cara efektif dan efisien agar tercapainya suatu hal yang dituju. Manajemen tersebut mencakup 6 unsur di antaranya ialah: “*men, money, methode, materials, machines, dan market*”.

Unsur *men* mengalami perkembangan terhadap sebuah aspek keilmuan dalam manajemen yang disebut sebagai manajemen SDM yang merupakan terjemahan dari *man piwer management*. manajemen yang mengatur unsur manusia beberapa memiliki sebutan yakni manajemen pegawai ataupun manajemen personalia (personnel management)<sup>5</sup>

**d. Fungsi MSDM**

terdapat 6 fungsi operasi manajemen SDM, antara lain di bawah ini.

- 1) Mengadakan para pekerja memiliki cakupan antara lain:
  - a) Perencanaan SDM
  - b) Menganalisis posisi
  - c) Menarik para pekerja
  - d) Menempatkan pekerja
  - e) Berorientasi dalam pekerjaan
- 2) Pengembangan para pekerja memiliki cakupan antara lain:
  - a) Didikan dan latihan
  - b) Pengembangba

---

<sup>4</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), 12-13.

<sup>5</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9.

- c) Menilai pekerjaan yang berprestasi
- 3) Pemberian balas para pekerja memiliki cakupan antara lain:
  - a) Balas jasa langsung antara lain:
    - o Upah
    - o Bonus
  - b) Balas jasa tidak langsung para pekerja memiliki cakupan antara lain:
    - o Untung
    - o Layanan sejahtera
- 4) Integrasi para pekerja memiliki cakupan antara lain:
  - a) Kebutuhan para pekerja
  - b) Inspirasi dalam bekerja
  - c) Rasa puas dalam bekerja
  - d) Kedisiplinan dalam bekerja
  - e) Berpartisipasi dalam bekerja
- 5) Pemeliharaan para pekerja memiliki cakupan antara lain:
  - a) Berkomunikasi dalam bekerja
  - b) Sehat serta selamat dalam bekerja
  - c) Mengendalikan konflik pekerjaan
  - d) Berkonseling mengenai pekerjaan
- 6) Pemisahan para pekerja memiliki cakupan antara lain:
  - a) Memberhentikan pekerja<sup>6</sup>

## 2. Keselamatan Kerja

### a. Pengertian Keselamatan Kerja

Berdasarkan pada KBBI bahwa keselamatan maupun kesehatan dalam melakukan pekerjaan merupakan sebuah situasi dalam bekerja yang terbebas dari ancaman yang membahayakan serta memberi gangguan pada tahapan aktivitas serta mengakibatkan terjadinya sakit, luka, rusak

---

<sup>6</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 2-3.

dan berbagai hal yang mengganggu lingkungannya.<sup>7</sup>

Keselamatan berasal bahasa Inggris yakni kata “*safety*” dan biasanya selalu berkaitan dengan keadaan kebebasan individu oleh kejadian kecelakaan atau pun nyaris celaka. Maka dari itu secara hakikatnya keselamatan sebagai suatu ilmu atau pun menjadi pendekatan praktis mempelajari beberapa unsur yang bisa mengakibatkan terjadi celaka serta sebagai upaya pengembangan segala cara dan pendekatan untuk memperkecil risiko terjadinya kecelakaan.

Menurut Bennet N.B Silalahi dan Rumondang memberikan pernyataan mengenai keselamatan yakni sebuah upaya dalam pencegahan tiap-tiap tindakan ataupun situasi tidak selamat yang bisa memberikan akibat terhadap suatu kecelakaan.

Berdasarkan studi dari Suma'mur tahun 1993 mengenai keselamatan dalam bekerja yakni berkaitan dengan mesin, peralatan-peralatan yang digunakan dalam bekerja, material yang digunakan, serta tahapan-tahapan dalam mengolah, lingkungan tempat bekerja dan sejumlah cara-cara yang dilaksanakan ketika bekerja. Lalu di tahun 2001 Suma'mur memperbarui pengertian pada keselamatan kerja yaitu rangkaian usaha.

Keselamatan dalam bekerja sebagai suatu situasi yang menyelamatkan dengan kebebasan oleh resiko adanya celaka serta rusak yang mana ketika melakukan pekerjaan memiliki cakupan mengenai situasi dari tempat bekerja, mesin, alat-alat yang mendukung keselamatan kerja, serta situasi

---

<sup>7</sup> Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 233-234.

yang dirasakan oleh para karyawan.<sup>8</sup> Untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tenteram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.<sup>9</sup>

Pada keselamatan ketika melakukan pekerjaan juga sebagai aktivitas melindungi para pekerja dengan cara keseluruhan. Artinya perusahaan berusaha agar melakukan penjangaan supaya tidak boleh karyawan mendapat sebuah kecelakaan pada saat menjalankan aktifitasnya.<sup>10</sup>

### **b. Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja**

Keselamatan kerja merupakan prioritas yang harus dilakukan dibanyak perusahaan. Bahkan banyak institusi yang memberi hukuman dengan ketegasan terhadap para pekerja yang belum melaksanakan agenda keselamatan kerja secara baik. Pada akhirnya perusahaan yang mempunyai agama keselamatan secara maksimal yang dapat memiliki kemampuan dalam meminimalkan resiko yang dihadapi.

Secara mendasar jika keselamatan kerja terhadap pekerja bergantung pada faktor lain, gimana terlibatnya secara langsung terhadap berbagai hal yang dikerjakan ataupun secara tidak langsung. Artinya bahwa efektivitas dari agenda kesehatan sangat dipengaruhi oleh variabel lainnya. Serta kebalikannya jika

---

<sup>8</sup> Andri Saputra, Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Pada PT. Buran Nusa Respati Di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. *E-Journal Ilmu Pemerintahan*, Volume 2:3062.

<sup>9</sup> Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* 238-240.

<sup>10</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 266.

agenda dari keselamatan bisa memengaruhi variabel lainya.

Berikut ini akan diuraikan faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan yaitu:

1) Kelengkapan peralatan kerja

Maksudnya yakni alat-alat yang digunakan pada keselamatan kerja memiliki kelengkapan menjadi sesuatu yang sangat di perlukan. Berarti masih lengkap alat-alat yang digunakan dalam keselamatan bekerja yang di miliki, dengan demikian keselamatan bekerja akan semakin meningkat. kebalikannya jika perlengkapan dalam keselamatan bekerja kurang melengkapi ataupun tidak mencukupi, dengan demikian keselamatan kerja ikut terjamin.

2) Kualitas peralatan kerja

Artinya di samping lengkap peralatan kerja yang di miliki harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Mutu pada alat-alat yang digunakan untuk keselamatan bekerja dapat memberikan pengaruh terhadap keselamatan ketika melakukan pekerjaan tersebut. Apabila belum berkualitas perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan dalam melakukan pekerjaan yang dimiliki oleh para pekerja tidak akan memiliki jaminan juga. Sebagai tujuan pada peningkatan mutu alat-alat pekerjaan, dengan demikian dibutuhkan upaya untuk memelihara perlengkapan secara berkelanjutan ataupun kontinu.

3) Kedisiplinan karyawan

Hal ini terkait dengan perilaku karyawan saat menggunakan peralatan keselamatan. Karyawan yang tidak memiliki disiplin untuk penggunaan

peralatan keselamatan, keamanan lebih tidak dapat dijamin. Rata-rata timbulnya risiko kecelakaan meningkat dan sering. Kebalikan dari disiplin karyawan, akan semakin terjamin keselamatannya. Penggunaan peralatan kerja harus dilakukan pengawasan untuk menghindari lupa dan kelalaian karyawan.

- 4) Keadaan tempat lingkungan Kerja
  - a) Menyusun maupun menyimpan peralatan-peralatan bahaya tidak dilakukan perhitungan keamanan.
  - b) Ruang bekerja sempit serta menyesak
  - c) Limbah sampah bukan pada tempat yang tepat.<sup>11</sup>
- 5) Ketegasan pimpinan  
Titik ketegasan ini dalam menerapkan aturan manajemen dalam penggunaan peralatan keselamatan. Para pemimpin kurang disiplin untuk memastikan pengawasan dan pemantauan pekerja yang tidak menghormati aturan dalam penggunaan alat-alat kerja sehingga dapat mempengaruhi keselamatan karyawan. Karena manajemen perusahaan akan mempengaruhi karyawan untuk menggunakan peralatan keselamatan, dan sebaliknya jika bos tidak tegas, karyawan banyak yang bertindak acuh tak acuh, karena itu menjadi dijamin keselamatannya.
- 6) Semangat kerja  
Artinya dengan alat-alat yang mendukung keselamatan dalam bekerja dengan kelengkapan, berfungsi secara

---

<sup>11</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 163.



baik serta optimal dengan demikian agar memberikan motivasi dalam melakukan pekerjaan yang semakin besar. Pada bagian tersebut dikarenakan karyawan merasa kenyamanan serta keamanan ketika melakukan pekerjaan. Namun demikian sebaliknya apabila peralatan keselamatan yang digunakan ketika melakukan pekerjaan kurang memiliki kelengkapan, tidak berfungsi dengan baik serta optimal maka semangat dalam melakukan pekerjaan karyawan juga akan turun.

7) Motivasi bekerja

Sama halnya, motivasi untuk kerja juga akan lebih kuat jika peralatan keselamatan dilengkapi, baik serta sempurna. Begitupun kebalikannya apabila alat-alat yang mendukung keselamatan kerja kurang memiliki kelengkapan, tidak berfungsi dengan baik serta belum optimal maka motivasi kerja yang dimiliki oleh para pekerja juga akan melemah.

8) Pengawasan

Artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan alat-alat yang mendukung pada keselamatan bekerja. apabila belum mendapatkan pengawasan maka banyaknya para pekerja yang melakukan pelanggaran. Hal ini pastinya akan mempengaruhi keselamatan kerjanya, khususnya bagi para pekerja yang belum mendapat pengawasan dengan sebaik-baiknya. Pengawasan dapat dilakukan oleh pemimpin ataupun melalui penggunaan alat pemantau CCTV yang ditempatkan secara khusus.

## 9) Umur alat kerja

Maksudnya umur dari peralatan kerja juga akan mempengaruhi keselamatan dalam bekerja oleh para pekerja. Alat-alat pekerjaan yang digunakan dalam kelas lewat pada unsur ekonomis dengan demikian dapat menimbulkan bahaya bagi keselamatan kerja karyawan, demikian sebaliknya. Oleh karena sebaiknya peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus diganti dengan yang baru, sekalipun masih kelihatan baik.

Jadi selain variabel lain yang berpengaruh, keamanan mempengaruhi variabel lain. Ini berarti bahwa pengaruh tidak muncul di balik program keamanan Anda. Faktor yang mempengaruhi program keselamatan antara lain ialah:<sup>12</sup>

## 1) Keamanan kerja

Artinya jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna, maka akan memengaruhi keamanan kerja, sehingga resiko kecelakaan dapat diminimalkan. demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja tidak lengkap akan dapat menimbulkan resiko kecelakaan lebih besar.

## 2) Motivasi kerja

Maksudnya dengan adanya program keselamatan dalam melakukan pekerjaan sebaik-baiknya pasti bisa memberikan motivasi terhadap pekerja agar melakukan pekerjaan dengan meningkat. Kemudian kebalikannya apabila agenda keselamatan dalam bekerja belum baik dengan demikian dapat memberi

---

<sup>12</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 274-277.

penurunan terhadap motivasi karyawan yang melemah.

3) Kinerja

Ini berarti bahwa keselamatan akan mempengaruhi kenaikan atau penurunan kinerja karyawan. Dengan program keselamatan untuk melakukan pekerjaan itu, dengan demikian secara tanpa langsung dapat mempengaruhi kinerjanya. Seperti dengan adanya agenda keselamatan dalam melakukan pekerjaan dengan demikian dapat memotivasi pekerjaan yang dilakukan para pekerja agar mengalami peningkatan, sehingga akan turut memberi peningkatan terhadap kinerja yang dimiliki oleh para pekerja sementara kebalikannya. Jika agenda keselamatan tidak ada atau kurang daripada sempurna, maka prestasi akan turun.

4) Semangat kerja

Berarti melalui adanya program keselamatan kerja yang baik, akan ikut mendongkrak semangat kerja karyawan. Demikian pula sebaliknya jika melalui ketersediaan agenda penyelamatan dalam pekerjaan yang tidak optimal pastinya belum mampu dalam mendongkrak semangat kerja pekerja

5) Dan faktor lainnya

Dari penjelasan di atas semakin penting bagi perusahaan untuk menjalankan program keselamatan kerja secara baik, mengetahui banyaknya pemanfaatan yang bisa di ambil. Lalu sebagai penjangaan supaya agenda dari keselamatan pada bekerja bisa dijalankan sebaik-baiknya, dengan demikian institusi turut diharuskan memelihara

berbagai unsur yang mempengaruhi memelihara faktor-faktor baik yang memengaruhi maupun dipengaruhi oleh keselamatan kerja.

**c. Syarat-syarat Keselamatan Kerja**

Beberapa persyaratan keselamatan kerja menurut undang-undang NO 1 tahun 1970 antara lain ialah:<sup>13</sup>

- 1) Mencegah dan mengurangi kecelakaan
- 2) Mencegah, dan mengurangi dan memadamkan kebakaran
- 3) Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan
- 4) Memberikan kesempatan atau cara penyelamatan terhadap diri sendiri ketika terjadi kebakaran ataupun peristiwa-peristiwa lainnya yang membawa pada bahaya
- 5) Pemberian pertolongan pada celaka
- 6) Memberi alat perlindungan diri pada para pekerja
- 7) Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarkan suhu atau kelembapan, debu, suara dan getaran
- 8) Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun *psychis*, peracunan, infeksi dan penularan
- 9) Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai
- 10) Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik
- 11) Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup
- 12) Pemeliharaan agar tetap bersih, sehat, serta tertib

---

<sup>13</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 279-280.

- 13) Perolehan secara serasi dari pekerja, peralatan dalam bekerja, lingkungan kerja, serta tahapan-tahapan yang dilakukan dalam pekerjaan
- 14) Pengamanan serta kelancaran dalam angkutan terhadap individu manusia, hewan, tanaman atau barang
- 15) Mengamankan dan memelihara segala jenis pembangunan
- 16) Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang
- 17) Mencegah terkena aliranglistriik yang berbahaya
- 18) Penyesuaian serta penyempurnaan dalam mengamankan tiap-tiap hal yang dikerjakan apabila membawa bahaya yang resiko kecelakaan bisa saja bertambah tinggi

**d. Tujuan keselamatan kerja**

Tujuan dari keselamatan kerja karyawan menurut swasto antara lain ialah:

- 1) Perlindungan terhadap pekerja dengan didasari pada hak-hak agar selamat ketika sedang menyelesaikan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup.
- 2) Menjamin setiap orang lain yang berada dalam lingkungan tempat kerja.
- 3) Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara efisien.<sup>14</sup>
- 4) lingkungan psikologis dan sikap yang mendukung keselamatan kerja, tujuan ini menjadi tanggung jawab setiap orang di dalam organisasi

---

<sup>14</sup> Laura Dwi Purwanti Dan Mochammad Al Musadieg, Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Dan Produktivitas Kerja Pada PT Pembangunan Jawa Bali, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 44. No 1 : 119.

5) menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang aman.<sup>15</sup>

**e. Dimensi dan Indikator Keselamatan Kerja**

1) Faktor lingkungan kerja.

2) Faktor manusia (karyawan) yang meliputi:

a) Pengaruh dari fisik serta mentalitas yakni kurangnya pandangan ataupun mendengar, otot-otot yang mengalami kelemahan, tanggapan dari mental yang tidak cepat, lemah pada organ jantung ataupun organ lainnya, emosional dan syaraf tidak stabil, serta lemah badan.

b) Wawasan serta terampil yakni perhatian pada cara kerja yang menjamin keamanan dan baik, kebiasaan yang salah, dan kurang pengalaman.

c) Perilaku yakni kurangnya peminatan ataupun memperhatikan, kurangnya ketelitian, kemalasan, kesombongan, tidak peduli pada sebuah dampak yang dapat diperoleh, dan hubungan yang kurang baik.

3) Faktor Alat dan mesin kerja yang meliputi:

a) Penerangan yang kurang.

b) Mesin yang tidak terjaga

c) Kerusakan teknis<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Bandung: Alfabeta, 2016), 356.

<sup>16</sup> Prasetyo Harvy Budihardjo, Victor P.K Lengkong, Lucky O.H. Dotulong, Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Air Manado, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA*,” Vol.5 No.3 (2017):4149.

### 3. Kesehatan Kerja

#### a. Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan berasal Inggris “*health*”, pada masa sekarang bukan sekadar memiliki arti terbebasnya seseorang oleh suatu penyakit, tetapi pengertian sehat memiliki definisi kesehatan didasari oleh fisik, mentalitas serta secara bersosialisasi. Dengan demikian definisi dari kesehatan sejarah keutuhan memaparkan definisi kaitannya terhadap kesejahteraan. Sehat menjadi suatu pendekatan keilmuan maupun praktis juga usaha-usaha memberikan pelajaran berbagai faktor yang bisa mengakibatkan seseorang mengalami sakit serta melakukan upaya agar berpengaruh pada pengembangan segala metode atau pendekatan dalam pencegahan supaya seseorang tidak mendapatkan penyakit, lebih dari itu bisa meningkatkan kesehatannya.

Berdasarkan pada WHO tahun 1948 memaparkan bahwa pengertian dari sehat adalah sebagai “suatu keadaan fisik, mental, dan sosial kesejahteraan dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan”. Di 1986 WHO, pada Ottawa dalam promosi kesehatan, memaparkan jika definisi dari kesehatan adalah “sumber daya bagi kehidupan sehari-hari, bukan tujuan hidup. Kesehatan adalah konsep positif menekankan sumber daya sosial dan pribadi, serta kemampuan fisik.”<sup>17</sup>

Sehat dalam bekerja memiliki pengertian segala usaha untuk menjaga supaya pekerja berada dalam kesehatan ketika melakukan pekerjaannya. Berarti tidak boleh situasi

---

<sup>17</sup> Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 241.

dalam lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit.<sup>18</sup>

**b. Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja**

Para pekerja yang senantiasa berada dalam kesehatan menjadi keinginan oleh tiap-tiap pekerja. Demikian juga tempat bekerja dapat merasakan senang jika perusahaannya sehat semua, karena akan memberikan banyak manfaat bagi perusahaan sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya.

Sehat dalam pekerjaan pada para pekerja bisa dipengaruhi dari bermacam-macam faktor. Tempat bekerja juga harus mengelola berbagai hal yang menjadi penyebab pendorong dari kesehatan kerja, kesehatan para pekerja dapat tetap terjaga.

Berikut ini faktor-faktor yang sering mempengaruhi kesehatan kerja karyawan yaitu:

1) Udara

Maksudnya adalah situasi pada ruangan tempat kerja diharuskan menjadikan para pekerja mendapatkan ketenangan serta kenyamanan. Seperti berada di dalam ruangan tentu perlu pemberian yang disesuaikan pada kapasitas yang dimiliki pada ruang tersebut. Sama halnya pada ruangan yang terbuka misalnya pabrik diharuskan memiliki mutu udara yang dilakukan pengelolaan sebaik-baiknya. Mutu dari udara pada ruangan dapat mempengaruhi kesehatan para pekerja misalnya kepanasan ataupun debu yang sangat mengganggu. Pemecahan masalah yang harus diberi terhadap para pekerja seperti menutup mulut pada situasi udara

---

<sup>18</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 266.



yang banyak debu. Begitu juga pada udara yang membuat kepanasan diharuskan agar diberi pendingin yang cukup. Maka dari itu, apabila mutu dari udara dapat terjaga dengan baik sehingga para pekerja senantiasa berada dalam kesehatan, begitu pula sebaliknya apabila kualitas udara tidak memadai akan mengakibatkan kesehatan karyawan menjadi terganggu.

2) Pengaturan penerangan

a) Pengaturan dan menggunakan sumber pencahayaan yang tidak pas

b) Ruangan pekerjaan yang kurang cahaya sehingga menjadi agak gelap.<sup>19</sup>

3) Kebisingan

Artinya suara yang terdapat pada suatu ruangan ataupun tempat melakukan pekerjaan. Ruang yang sangat berisik ataupun menimbulkan kebisingan tentunya dapat memberikan pengaruh mutu ketika mendengarkan orang lain. Untuk itu diperlukan pembuatan ruang yang kedap terhadap kebisingan, ataupun penyediaan untuk menutup kuping sehingga pendengaran karyawan tidak mendapatkan gangguan.

4) Aroma berbau

Maksudnya unyuk ruangan yang memiliki bau yang tidak enak dengan demikian dapat mengganggu kesehatan yang dimiliki para pekerja. Bau yang keluar oleh beberapa zat yang membahayakan, seperti zat kimia memberikan pengaruh bagi para pekerja. Karenanya diperlukan untuk mempersiapkan masker supaya

---

<sup>19</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 163.

menghindari berbagai aroma yang tidak sedap ataupun membahayakan tersebut.

5) Layout ruangan

Tata letak dari ruang sangat mempengaruhi keselamatan, sebagai contoh peletakan pada meja, lemari ataupun alat-alat yang lain. Oleh karena hal tersebut, supaya para pekerja tetap berada dalam kesehatan peletakan pada ruang diperlukan mendapat perhatian, contohnya penempatan tempat untuk membuang sampah.

Kebalikannya kesehatan para pekerja mempengaruhi pekerja tersebut ketika sedang menjalani berbagai kegiatan. Di bawah ini pengaruh yang diberikan oleh pekerja yang sehat di antaranya berdampak kepada:

a) Kesanggupan kerja

Artinya karyawan dengan kesehatan pastinya dapat memiliki kesanggupan serta kemampuan untuk bekerja. Para pekerja yang memiliki kesehatan pada fisik maupun jiwa, dengan demikian secara pasti memiliki kemampuan untuk bekerja secara maksimal. Demikian pula kebalikannya jika para pekerja kurang sehat maka pasti tidak dapat menjalankan berbagai aktivitas yang menjadi tanggung jawab.

b) Semangat kerja

Artinya karyawan yang sehat dapat mempunyai semangat besar dalam melakukan pekerjaan, mulai dari menuju ke tempat bekerja maupun melakukan kerja yang diberikan kepadanya. Setiap pekerjaan yang di berikan akan di kerjakan dengan penuh semangat. Demikian pula sebaliknya dengan karyawan tidak

sehat tentu tidak akan semangat untuk bekerja.

c) Motivasi kerja

Artinya para pekerja yang memiliki kesehatan mendorong dirinya dengan positif agar dapat melaksanakan kegiatan dalam pekerjaan. Demikian sebaliknya apabila para pekerja kurang baik dalam kesehatan pasti tidak akan memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya atau memiliki motivasinya yang rendah. Jadi motivasi kerja karyawan perlu terus di pupuk dan ditumbuhkan melalui peningkatan kesehatan secara terus-menerus.

d) Kinerja

Kesehatan kerja pada ujungnya dapat memberikan pengaruh pada tingkat pekerjaan seorang pekerja. Para pekerja yang memiliki kesehatan tentu tanpa langsung akan mempengaruhi kehidupan kerjanya. Menggunakan badan yang sehat pasti para pekerja dapat memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaannya. Ataupun para pekerja tersebut akan bersemangat serta termotivasi untuk bekerja. Pada akhirnya kesehatan kerja akan mempengaruhi kinerja. Demikian sebaliknya bagi mereka yang tidak sehat sudah barang tentu kinerjanya akan ikut turun.

Dengan begitu banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan karyawan, maka perusahaan sudah seharusnya dalam memberi perhatian terhadap sehat kerja karyawan. Pihak tempat bekerja diharuskan menyediakan beragam fasilitas

yang diperlukan agar bisa memberikan jaminan sehat dalam bekerja terhadap seluruh karyawannya.<sup>20</sup>

**c. Strategi Kesehatan Kerja**

Strategi kesehatan kerja memiliki kaitan kuat terhadap mengenal maupun mengendalikan berbagai hal yang membahayakan kesehatan yang disebabkan dari kelelahan, batin ataupun stres, berisik, ataupun terkena zat beracun lainnya kepada kondisi fisik seseorang, pikiran dan perilaku para pekerja.

Pendekatan yang diperlukan agar dilakukan sebagai suatu strategi kesehatan ini mencakupi berbagai tahapan-tahapan di antaranya ialah:

- 1) Mengetahui berbagai zat kimia, kondisi ataupun tahapan-tahapan yang sungguh-sungguh ataupun memiliki potensial membahayakan para karyawannya.
- 2) Pengadaan pengevaluasian cara berbagai zat membahayakan tersebut dapat hadir melalui pembelajaran terhadap sifat yang dimiliki sebuah zat ataupun situasi serta kondisi dimana zat yang membahayakan ini dapat hadir. berbagai hal ini setelah dilakukan perhitungan terhadap kondisi dari lingkungan dalam situasi yang bisa berbahaya dalam bentuk lintensitas dan lamanya pengaruh pada pekerja.
- 3) Mengadakan pengembangan cara dalam melakukan pekerjaan agar meminimalisir resiko terhadap melakukan pengendalian serta pengawasan ketika menggunakan berbagai material material yang membahayakan ataupun pada lingkup di mana bahaya tersebut bisa terjadi.

---

<sup>20</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 277-279.

**d. Penyebab Terjadinya Kecelakaan dan Gangguan Kesehatan Pegawai.**

Adapun beberapa hal disampaikan mengenai penyebab yang menjadi kemungkinan terjadi kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai.

- 1) keadaan tempat lingkungan kerja
  - a) Menyusun serta menyimpan berbagai produk yang membawa kepada bahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
  - b) Ruangan kerja yang sempit dan sesak
  - c) Tempat sampah serta berbagai hal yang kotor tidak ditempatkan dengan tepat.
- 2) Pengaturan udara
  - a) Penggantian udara pada ruangan bekerja ataupun kotoran, debu, serta bau tidak sedap.
  - b) Sirkulasi udara yang tak terkondisikan pengaturannya.
- 3) Pengaturan penerangan.
  - a) Pengaturan dan penggunaan asal cahaya yang kurang pas.
  - b) Ruangan kerja yang tidak mencukupi pencahayaan ataupun sedikit gelap.
- 4) Pemakaian peralatan kerja
  - a) Pengaman peralatan pekerjaan yang telah tua ataupun hampir mengalami kerusakan.
  - b) Dalam menggunakan mesin, peralatan teknologi dengan tidak memanfaatkan penggunaan pengaman dengan tepat.

- 5) Keadaan secara fisik serta mentalitas dari para pekerja.
  - a) Rusaknya alat indera, spirit dari pegawai yang kurang memiliki kestabilan.
  - b) Emosional pegawai yang kurang memiliki kestabilan, pribadi dari para pekerja yang memiliki kerapuhan, pemikiran pemikiran serta kesanggupan pandangan dengan kelemahan, dalam memotivasi kerja sangat rendah, perilaku yang dimiliki para pekerja terdapat kecerobohan, tidak memiliki kecermatan, serta tidak mempunyai pengetahuan dalam sarana serta prasarana yang disediakan dalam pekerjaan khususnya pada sarana dan prasarana pekerjaan yang membawa risiko membahayakan.<sup>21</sup>

**e. Tujuan dari Kesehatan Kerja**

Tujuan dari kesehatan kerja karyawan menurut Swasto adalah :

- 1) Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang sebaik-baiknya bagi seorang pekerja di perusahaan.
- 2) Menjadi peralatan untuk meningkatkan produktivitas dengan dilandasi dengan efisiensi dan produktivitas kerja yang dimiliki para pekerja.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 162-163.

<sup>22</sup> Laura Dwi Purwanti Dan Mochammad Al Musadieg, Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Dan Produktivitas Kerja Pada PT. Pembangunan Jawa Bali, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 44. No 1 : 119.

#### f. Indikator Kesehatan Kerja

Kesehatan dalam bekerja sebagai hal yang tergolong dari bagian bidang kesehatan bertujuan supaya para pekerja mendapat keadaan dengan sehat kesempurnaan mulai dari fisik, mental serta dalam bersosialisasi agar para pekerja bisa melakukan pekerjaan secara optimal mungkin. Sejumlah karakteristik sebagai pemenuhan dalam kesehatan ketika bekerja antara lain ialah:

- 1) Sarana kesehatan tenaga kerja
- 2) Lingkungan kerja secara medis
- 3) Memelihara kesehatan pekerja yakni layanan sehat yang disediakan bagi para pekerja secara khusus
- 4) Penyakit umum yang mungkin diderita semua orang
- 5) Penyakit akibat kerja<sup>23</sup>

#### 4. Etos Kerja Islami

##### a. Pengertian Etos Kerja Islam

Etos berasal dari Yunani, memiliki definisi menjadi suatu hal yang dipercayai, cara membuat, sikap dan pandangan yang dimiliki kepada penilaian dalam melakukan pekerjaan.<sup>24</sup> Memberikan arti sikap, kepribaian, perwatakan, karakteristik, dan rasa yakin atas sesuatu. Perilaku tersebut bukan hanya dipunyai dari tiap-tiap orang, tetapi juga secara berkelompok bahkan pada kalangan masyarakat. Etos dilakukan pembentukan dari beragam hal yang

---

<sup>23</sup> Prasetyo Harvy Budihardjo, Victor P.K Lengkong, Lucky O.H. Dotulong, Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Air Manado, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.3 (2017): 4149.

<sup>24</sup> Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim* (Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa, 1995), 25.

dibiasakan, pengaruh dari kebudayaan, dan sistem penilaian yang diyakininya.<sup>25</sup>

Etos kerja pada pandangan agama Islam memiliki pengertian menjadi pantulan oleh kaidah yang asalnya sistem beriman secara Islam yaitu, menjadi perilaku kehidupan secara dasar berkaitan pada pekerjaan. Etos bekerja secara islami sebagai aktivitas yang harus dilaksanakan untuk menanggapi keperluan dalam kehidupan seseorang dalam pembangunan keseimbangan hidup secara sosialisasi maupun perorangan. Dengan demikian berujung rasa ingin agar mendapatkan kebahagiaan yang tercapai dikarenakan pekerjaan tersebut didasari oleh kerja dengan sungguh-sungguh, berkomitmen besar dan mengutamakan kerjasama sebagai suatu perilaku yang memiliki kemuliaan. Apabila tiap-tiap orang mempunyai rasa ingin dalam melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh serta mengutamakan kerjasama, dengan demikian saat akhirnya keinginan untuk hidup mencapai kebahagiaan bisa tercapai dikarenakan pekerjaan dengan dilandasi bekerja keras, berkomitmen besar, dan mengutamakan pekerjaan secara tim merupakan perilaku yang baik peserta harus dilaksanakan untuk menyikapi kebutuhan kehidupan dalam kemanusiaan agar saling membantu satu sama lain.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*(Jakarta: Gema Insani Press, 2002), 15.

<sup>26</sup> Muhammad Ridwan Basalamah dan Sulton Solehuddin, Perspektif Etos Kerja Islami Dalam Menunjang Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Islam Kota Malang, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Malang, *Jurnal Umum*, Vol.1 No.1 (2017):14.



## b. Ciri-ciri Etos Kerja Muslim

Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos dalam bekerja dapat terlihat pada perilaku dan perbuatan yang dilandasi pada suatu keyakinan lebih dalam jika pekerjaan tersebut sebagai bentuk ibadah, sebuah tuntutan dan perintah dari Tuhan yang akan memberi kemuliaan terhadap diri sendiri, memanusiaikan dirinya menjadi bagian individu seutuhnya, sikap kemanusiaan tersebut antara lain ialah:

### 1) Mereka kecanduan terhadap waktu

Seorang muslim bagaikan kecanduan waktu. Dia tidak mau ada waktu yang terbuang tanpa makna. Baginya, waktu adalah rahmat yang tidak terhitung. Pengertian terhadap makna waktu merupakan rasa tanggung jawab yang sangat besar atas kemuliaan hidupnya. Sebagai konsekuensinya, dia menjadikan waktu sebagai wadah produktivitas. Sadar untuk tidak memboroskan waktu, setiap pribadi muslim yang memiliki etos kerja tinggi akan segera menyusun tujuan, membuat perencanaan kerja, kemudian melakukan evaluasi atas hasil kerjanya.

Bila kita memanfaatkan seluruh waktu, kita sedang berada di atas jalan keberuntungan. Hal ini sebagaimana firman-Nya dalam QS. Al-Ashr, 103.

وَالْعَصْرِ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ إِلَّا الَّذِينَ

آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ ۝

وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ

*“Demi masa, sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang*

*beriman dan mengerjakan amal shaleh dan nasihat menasehati supaya menetapi kesabaran.*<sup>27</sup>

Bagi mereka yang mampu mengelola waktu dengan baik, maka ia akan memperoleh optimalisasi dalam kehidupan. Sebaliknya bagi mereka yang tidak mampu mengelola waktu dengan baik, maka ia tidak mendapatkan apa-apa.<sup>28</sup>

2) Mempunyai jiwa kepemimpinan

Menjadi pimpinan artinya memiliki peran dengan keaktifan dalam mempengaruhi orang lainnya, subjek, pengambilan keputusan atau yang aktif berperan.

Sebagai orang mujahid yang dituntun agar mempunyai seorang pimpinan Islam sudah pasti keseluruhan peran diri terdapat gambaran dari hukum serta berbagai hal yang dikehendaki Allah sehingga keputusan serta kehadirannya bisa mempengaruhi orang lainnya, lingkungannya serta dipenuhi pada butiran-butiran nilai yang mengandung tauhid.

Kepemimpinan berarti kesanggupan dalam pengambilan kedudukan serta sekaligus memainkan peranan agar kehadiran diri seseorang tersebut memberi dampak terhadap lingkungan sekitarnya.

Seseorang yang menjadi pimpinan merupakan orang yang memiliki

---

<sup>27</sup>Al-Qur'an Surat Al Ash ayat 1-3, Semesta Al-Qur'an, Bandung, *Al-Qur'an Terjemah Perkata Asbabun Nuzul dan Tafsir Bil Hadis*, Kementerian Agama Republik Indonesia, hlm.

<sup>28</sup> H. M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, 82

personalita besar. Orang tersebut larut dalam keyakinannya namun tidak memiliki keseganan dalam penerimaan kritis, lebih dari itu mau ikut serta terhadap hal yang benar-benar baik.<sup>29</sup>

3) Selalu berhitung.

Sebagaimana Rasulullah bersabda dengan ucapannya yang paling indah “bekerjalah untuk duniamu, seakan-akan engkau akan hidup selamalamanya dan beribadahlah untuk akhirat seakan-akan engkau akan mati besok”.

Umar Bin Khattab mengatakan: “maka berhendaklah kamu untuk menghitung dirimu sendiri, sebelum datang di hari dimana engkau yang akan diperhitungkan dan hal ini sejalan dan senapas” Allah berfirman: “hendaklah kamu menghitung diri unjuk hari ini untuk mempersiapkan hari esok”.

4) Menghargai waktu

Waktu baginya adalah rahmat yang tidak dapat dihitung nilainya yang dimiliki. Bagi orang tersebut definisi pada makna waktu sebagai perasaan bertanggung jawab sangat besar. Maka menjadi suatu konsekuensi secara logis dia menjadikan waktu menjadi fasilitas untuk dapat produktif. terdapat sejumlah bisikan dalam jiwa agar tidak melewatkan sedikitpun kehidupan ini dengan tidak memiliki makna.

5) Mereka kecanduan kejujuran

Pribadi muslim merupakan tipe manusia yang terkena kecanduan kejujuran, dalam keadaan apapun, dia merasa bergantung pada kejujuran. Dia

---

<sup>29</sup> Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, 29.

pun bergantung pada amal saleh. Sekali dia berbuat jujur atau berbuat amal-amal saleh yang prestatif, dirinya bagaikan ketagihan untuk mengulangnya lagi. Dia terpenjara dalam cintanya kepada Allah. Tidak ada kebebasan yang dia nikmati kecuali dalam pelayanannya kepada Allah.

Sebagaimana keihlasan, kejujuran pun tidak datang dari luar tetapi bisikan kalbu yang terus menerus mengetuk dan membisikkan nilai moral yang luhur. Kejujuran bukan sebuah keterpaksaan, melainkan sebuah panggilan dari dalam, sebuah keterikatan.<sup>30</sup>

sebagaimana firman Nya dalam QS Qaaf- surah 50 ayat 16:

وَلَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ وَنَعْلَمُ مَا تُوَسْوِسُ بِهِ  
نَفْسُهُ وَنَحْنُ أَقْرَبُ إِلَيْهِ مِنْ حَبْلِ الْوَرِيدِ (١٦)

Artinya :*“Dan sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dan mengetahui apa yang dibisikkan oleh hatinya, dan Kami lebih dekat kepadanya daripada urat lehernya”*<sup>31</sup>.

Perilaku jujur diikuti oleh sikap tanggungjawab atas apa yang diperbuat (integritas), sehingga kejujuran dan tanggungjawab ibarat dua sisi mata uang. Orang yang jujur selalu merasa diawasi oleh Allah SWT.

---

<sup>30</sup> H. Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis Menangkap Spirit Ajaran Langit Dan Pesan Moral Ajaran Bumi*, 98.

<sup>31</sup> Al-Qur'an Surat Al Qaaf ayat 16, *Al-Qur'an Terjemah Perkata Asbabun Nuzul dan Tafsir Bil Hadis*, 543

- 6) Menjalani kehidupan dengan berhemat dan efisiensi.

Dia akan selalu berhemat karena seorang mujahid yakni “seorang pelari maraton lintas alam, yang harus berjalan dan lari jarak jauh.” Dengan demikian akan terlihat pada cara menjalani kehidupan dengan efisiensi pada setiap aktivitas dalam mengelola tiap-tiap “*resource*” yang dimiliki. Orang tersebut menjauhkan sikap yang menghilangkan rasa produktivitas serta membuang-buang waktu dikarenakan membuang-buang waktu tersebut adalah sekutunya setan yang terkutuk.

Orang yang berhemat adalah yang mempunyai pandangan jauh kedepan (*future outlook*).<sup>32</sup>

- 7) Mempunyai jiwa usahawan

Orang-orang yang memiliki semangat melakukan usaha secara besar, memiliki pengetahuan dalam berpikir terhadap berbagai kejadian-kejadian yang terdapat pada sekitar, melakukan renungan lalu mengobarkan semangat agar dapat melakukan perwujudan tiap perenungan batinnya berbentuk kenyataan serta realistis nuraninya cukup halus dan sigap pada lingkungannya dan setiap tindakannya diperhitungakn dengan laba rugi, manfaat atau mudharat (*enterpreneurship*).

- 8) Memiliki insting bertanding dan bersaing

Semangat bertanding merupakan sisi lain dari citra seorang muslim yang memiliki semangat jihad. panggilan

---

<sup>32</sup> Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, 31-34.

untuk bertanding dalam segala lapangan kebajikan dan meraih prestasi, dihayatinya dengan penuh rasa tanggung jawab sebagai panggilan Allah dan sekaligus sebagai pembuktian ayat uraniyah yang telah menggoreskan kalamnya yang sangat motivatif sebagaimana firmanNya:

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّئُهَا فَاسْتَثْبِهُوا خَيْرَاتِ آيِنِ  
مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللهُ جَمِيعًا

Artinya :Setiap umat ada kiblatnya, maka hendaknyalah kamu sekaliyan berlomba-lomba dalam kebaikan yang penuh dengan kelintang prestasi dimanapun kamu berada sudah dipastikan Allah akan mengumpulkan kamu semuanya, (Q.S. 2: 148)

Insting bertanding merupakan butir darah dan sekaligus mahkota kebesaran setiap muslim, yang sangat obsesif untuk selalu tampil meraih prestasi atau achievements yang tinggi. Dia tidak pernah akan menyerah pada kelemahan atau pengertian nasib dalam artian sebagai seorang fatalis.<sup>33</sup>

9) Keinginan untuk memiliki jiwa kemandirian

Rasa yakin pada nilai tauhid serta dihayati dengan “*ikrar iyyaka na'budu*”, mengakibatkan tiap-tiap insan beragama muslim yang mempunyai rasa bersemangat dalam jihad sebagai etos kerja, yakni merupakan jiwa-jiwa yang memiliki kebebasan.

<sup>33</sup> Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, 37

- 10) Keahsan untuk memiliki sifat keilmuan

Seorang yang mempunyai wawasan ilmu tidak mudah melakukan penerimaan suatu hal menjadi “taken for granted” dikarenakan sifatnya secara pribadi dikritisi serta enggan sebagai hewan yang jinak, gimana hanya menurut kemana diminta ataupun disuruh.

Sebagaimana rosulullah :

وعن انس رضي الله عنه : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : مَنْ

خَرَجَ فِي طَلَبِ الْعِلْمِ فَهُوَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ حَتَّى

يَرْجِعَ

“Barang siapa yang keluar untuk menuntut satu bab dari ilmu pengetahuan maka ia telah berjalan fi sabilillah sampai ia kembali ke rumahnya” (diriwayatkan oleh tirmidzi dari anas r.a)

Pokoknya, betapa banyaknya hadis dan ayat tentang mulianya seorang muslim yang memiliki ilmu, bahkan Al-qur’an memberikan sebutan khusus untuk tipe manusia seperti ini sebagai *ulul al baab dan ulul ilm* yang mempunyai kedudukan serta kemuliaan yang sangat khusus.<sup>34</sup>

- 11) Memiliki wawasan besar ataupun makro – uniersal

Di dalam kesejukan jiwa yang berhiaskan iman (*nafsul nut ma’innah*), seorang mujahid itu adalah tipikal

<sup>34</sup> Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, 36-44.

manusia yang gelisah. Sebagaimana sabda rosulullah :

وعن ابي سعيد الخدري رضي الله عنه عن رسول الله  
ﷺ قال : لَنْ يَسْبَعَ مُؤْمِنٌ مِنْ حَيْرٍ حَتَّى  
 يَكُونَ مُنْتَهَاهَا الْجَنَّةَ

*Artinya: Dari Abu Sa'id Al Khudri r.a nabi SAW bersabda: "Bahwa seprang mukmin itu, sama sekali tidak pernah merasa puas untuk berbuat kebaikan, sehingga penghabisannya nanti dijumpa dengan surga" (Hadis diriwayatkan oleh Tirmidzi, diterima dari Abu Sa'id Al Khudri r.a)*

Dengan memiliki wawasan makro, seorang muslim menjadi manusia yang bijaksana. Mampu membuat pertimbangan yang tepat, serta setiap keputusannya lebih mendekati kepada tingkat presisi (ketepatan) yang terarah dan benar.

Wawasannya yang luas ini, mendorong dirinya lebih realistis dalam membuat perencanaan dan tindakan dia jabarkan strategi tindakannya, dia jelaskan arah dan tujuannya dan kemudian menukik tindakan-tindakan operasional yang membumi. *Think globally but act locally.*<sup>35</sup>

12) Memperhatikan kesehatan dan gizi

Etos pekerjaan diri seorang muslim yakni memiliki kaitan erat dengan cara diri memelihara kebugaran serta segar secara jasmani.

<sup>35</sup> Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, 49.



“*Men Sana in Corpose Sana*”, bagi seorang muslim bukan sekadar menjadi moto olahraga tetapi dia bagian dari spirit atau gemuruh jiwanya yang terus meronta dan haus untuk orang yang berprestasi dalam kehidupannya.

Salah persyaratan untuk menjadi sehat adalah cara dan ciri dirinya untuk memilih dan menjadikan konsumsi makannya yang sehat dan bergizi sehingga dapat menunjang dinamika kehidupan dirinya dalam mengemban amanah Allah.

13) Ulet, pantang menyerah

Keuletan merupakan modal yang sangat besar didalam menghadapi segala macam rintangan ataupun penekanan disebabkan sejarah cara memberikan bukti betapa banyaknya bangsa yang memiliki sejarah pahit berujung bisa mendapatkan beragam cara agar berinovasi, kohesivitas kelompok memiliki kemampuan memberi prestasi yang besar terhadap lingkungan mereka.<sup>36</sup>

14) Berorientasi pada produktivitas<sup>37</sup>

15) Memperkaya jaringan silaturahmi<sup>38</sup>

**c. Nilai yang menghambat etos kerja**

- 1) Khurafat dan takhayul
- 2) Tak akan lari gunung dikejar, alon-alon asal kelakon
- 3) Gampangan, *take it easy*, bagaimana nanti sajalah
- 4) Nrimo- Fatalistis
- 5) Mangan ora mangan pokoke kumpul

<sup>36</sup> Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, 52-53.

<sup>37</sup> Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, 56.

<sup>38</sup> Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, 59.

6) Salah persepsi bahwa kerja kasar itu hina

7) Jimat atau mascot<sup>39</sup>

**d. Sikap dan perilaku dalam etos kerja islam**

1) menghargai waktu

Seseorang yang memiliki etos dalam pekerjaan secara Syariah menghargai bahwa waktu tersebut menjadi suatu hal yang sangat berharga. Sedetikpun yang dilalui tidak akan mungkin dapat kembali lagi. Di dalam Al-Quran diberikan pengajaran supaya tiap-tiap individu memberikan perhatian terhadap diri untuk menyiapkan hari selanjutnya seperti Allah berfirman yakni:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا  
قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertaqwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (QS Al-Hasyar; 18).

Demikian penting dan berharganya waktu menurut Al-Qur’an dan masing-masing perlu melakukan instropeksi diri untuk melihat kenyataan. Tengoklah dengan mata hati yang bening dan bijak, betapa sering kita mengabaikan waktu, sehingga

---

<sup>39</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, 125-133.

menyebabkan kita terpuruk dalam kerugian.

2) Keikhlasan

Keikhlasan berarti kebersihan, pemurnian, tanpa adanya kontaminasi terhadap suatu hal yang kotor. Seseorang yang memiliki keikhlasan ketika melakukan pekerjaan lihat tugas tersebut untuk mengabdikan, menjaga amanat, yang sebaiknya dilaksanakan dengan tidak dipengaruhi berbagai pretensi, serta terlaksana dengan seprofesional mungkin.

3) Kejujuran

Orang-orang yang mempunyai kejujuran pada jiwa memiliki nilai kerohanian dengan pantulan perilaku yang berada pada pihak positif, moralitas terpuji, serta pertanggungjawaban ketika pelaksanaan penugasan serta pekerjaan, agar memiliki kehadiran menjadi seseorang yang penuh integritas serta memiliki pribadi dengan keutuhan.

4) Berkomitmen

Dalam berkomitmen sebagai rasa yakin yang memberi ikatan terhadap individu secara kukuh serta pergerakan perilakunya mengarah kepada hal yang diyakini dengan pasti. Seseorang yang berkomitmen besar pada pilihannya dalam melakukan pekerjaan yakni mereka yang paling merasa puas terhadap pekerjaan serta terkecil tingkat mengalami stres yang dirasakan.

5) Beristiqomah

Seseorang yang beristiqomah merupakan mereka yang mempunyai perilaku konsisten serta sanggup dalam

pertahanan prinsip maupun komitmen ketika dihadapkan pada berbagai risiko yang membawa bahaya terhadap diri. Seseorang yang beristiqomah sanggup melakukan pengendalian diri serta pengelolaan emosi dengan efektivitas.

6) Kreativitas

Seseorang yang memiliki jiwa kreatif kita senantiasa memiliki keinginan percobaan terhadap pandangan-pandangan terbaru serta memiliki capaian efektivitas maupun keefisienan ketika pelaksanaan pekerjaan. Seseorang yang memiliki kreativitas senantiasa melakukan pekerjaan secara sistematis melalui pemaparan data serta informasi yang mengandung relevansi.

7) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan kesanggupan dalam pengendalian diri serta senantiasa menaati meskipun berada pada kondisi yang memberikan rasa tertekan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan akan melakukan kehati-hatian ketika pengelolaan pekerjaan dan mempertanggungjawabkan segala kewajiban yang dimilikinya.

8) Kepercayaan diri

Rasa percaya diri dapat melahirkan berani, kuat, serta penegasan ketika mengambil tingkah laku yang dilakukan, keberanian pada pengambilan keputusan yang dirasa sulit meskipun dihadapkan pada berbagai rintangan oleh pihak-pihak lainnya. Seseorang yang mempunyai kepercayaan diri secara sigap melakukan pengambilan keputusan

dengan tidak terlihat sombong ataupun defensif dengan keteguhan dalam pertahanan pendirian.

9) Pertanggungjawaban

Seseorang yang mampu melakukan pertanggungjawaban bisa didefinisikan menjadi perilaku serta perbuatan di dalam penerimaan suatu hal yang menjadi amanat, serta dipenuhi rasa pertanggungjawaban ketika melakukan pekerjaannya, memiliki persepsi terhadap pekerjaan menjadi suatu amanah, yang wajib dilaksanakan secara sungguh-sungguh. Serta berujung kepada lahirnya rasa yakin jika pekerjaan tersebut sebagai bagian dari ibadah kemudian prestasi tersebut menjadi hadiah yang indah.

10) Leadership

Adalah mempunyai jiwa dalam menjadi pimpinan yang artinya pengambilan peranan menjadi seorang pimpinan pada hidup di dunia. Seorang pimpinan artinya pengambilan kedudukan serta memiliki peranan agar kehadirannya dapat memberi dampak positif terhadap lingkungan yang dipimpin.

11) Entrepreneur

Seseorang pimpinan terlebih pimpinan sekaligus menjadi usahawan Syariah memiliki tuntutan agar mempunyai jiwa usahawan. Hal ini diperlukan sebab orang tersebut memiliki pertanggungjawaban secara moralitas dalam kemajuan usaha yang dijalankan ataupun aktivitas perekonomian yang dilaksanakan serta

tingkat kesejahteraan para anggota yang dipimpin oleh dirinya.<sup>40</sup>

**e. Indikator Etos Kerja Islam**

Sebagai jawaban dari partisipan melalui kaidah yang asalnya pada sistem iman Islam yang dipunyai pekerja serta keyakinan dalam perilaku kehidupan yang mendasari pada pelaksanaan kerja ataupun menuntun muslim ketika pelaksanaan pekerjaan. pada penelitian terdapat ukuran indikator variabel etos kerja secara Islam didasarkan pada teori-teori dari Ali, Abbas, peta konsep yang disampaikan dari Didin Haafidhuddin serta Hendri Tanjung, Toto Tasmara seta Ahmad Juan Asifuddin melakukan pengukuran melalui skala likert ataupun 5 poin antara lain ialah:

1) Al-Shalah

Yakni jawaban dari partisipan pada suatu hal yang positif serta bermanfaat yang asalnya dari rasa ikhlas diniatkan terhadap pelaksanaan kerja yang mempunyai berbagai nilai positif.

2) Al-Itqan

Yakni jawaban dari partisipan oleh pekerjaan yang dihasilkan dan sudah dilakukan secara berkualitas ataupun pekerjaan yang dihasilkan memiliki capaian standar ideal dalam bekerja pada teknisnya.

3) Al-Ihsan

Yakni jawaban dari partisipan melalui pekerjaan yang dihasilkan paling baik oleh perolehan dan telah dilaksanakan, pekerjaan yang dihasilkan paling baik pada tiap-tiap pekerjaan yang sudah terlaksana.

---

<sup>40</sup> Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, 81-96.

- 4) Al-Mujahadah  
Yakni jawaban dari partisipan yang menunjukkan dari bekerja dengan niat ataupun pembelajaran pada pelaksanaan sebuah pekerjaan agar dihasilkan seoptimal mungkin pada pencapaian.
- 5) Tanafus dan Ta'awun  
Yakni jawaban dari partisipan dalam melakukan pekerjaan agar dapat bersaing serta menolong satu sama lain. Persaingan mengarah kepada hal positif atau pencapaian dari tujuan lembaga.<sup>41</sup>

## 5. Produktivitas Karyawan

### a. Pengertian Produktifitas

Keproduktifan pada umumnya memiliki arti menjadi kaitan pada output dari berbagai produk ataupun layanan terhadap input yakni para pekerja, material serta biaya. Keproduktifan merupakan pengukuran terhadap efisiensi dari melakukan aktivitas berproduksi. Sebuah hal yang dibandingkan dari output maupun input yang dihasilkan. Dalam input seringkali memiliki pembatasan terhadap pekerja, sementara pada aku dilakukan pengukuran pada satuan fisik, bentuk maupun nilai-nilai.<sup>42</sup>

Liang Gie, menyatakan produktivitas karyawan berproduktivitas yakni kesanggupan dihasilkan sebuah pekerjaan yang lebih

---

<sup>41</sup> Muhammad Ridwan Basalamah dan Sulton Solehuddin, Perspektif Etos Kerja Islami Dalam Menunjang Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Islam Kota Malang, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Malang, *Jurnal Umum*, Vol.1 No.1 (2017):13-14.

<sup>42</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta:Prenada Media Group, 2009), 99.

dibandingkan ukuran biasanya secara umumnya.<sup>43</sup>

**b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Tiap-tiap instansi selalu memiliki keinginan supaya para pekerja yang dikerjakan memiliki kesanggupan dalam peningkatan berproduktif secara besar-besaran. Keproduktifan dari para pekerja diberikan pengaruh dari sejumlah faktor mulai pada hubungan terhadap para pekerja tersebut ataupun faktor-faktor lainnya, misalnya jenjang pendidikan, keahlian, kedisiplinan, perilaku serta etos dalam bekerja, motivasi, gizi dan sehat, penghasilan yang dimiliki, penjamin secara sosial, lingkungan bekerja, cuaca pekerjaan, IPTEK, fasilitas dalam produksi, pengelolaan serta berprestasi ataupun pencapaian.

Menurut Simanjuntak, terdapat sejumlah faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas bekerja pada para pekerja tersebut antara lain ialah:

1) Latihan

Dalam pelatihan dimaksud kepada kelengkapan para pekerja terhadap keterampilan serta berbagai metode dengan ketepatan dalam penggunaan alat-alat bekerja. Oleh karena itu, pelatihan dalam pekerjaan dibutuhkan tidak hanya menjadi sebatas pelengkap namun pemberian pengetahuan secara mendasar. Dikarenakan melalui pelatihan artinya pekerjaan tersebut melakukan

---

<sup>43</sup> Prasetyo Harvy Budihardjo, Victor P.K Lengkong, Lucky O.H. Dotulong, Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Air Manado, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.3 (2017):4147.



pembelajaran dalam pengerjaan suatu hal secara sungguh-sungguh serta ketepatan. Melalui pelatihan bisa mengecilkan ataupun menghindari berbagai hal yang menyalahi seperti yang pernah terjadi sebelumnya.

- 2) Mentalitas serta kesanggupan secara fisik para pekerja.

Kondisi mentalitas serta fisik dari para pekerja sebagai sesuatu yang esensial agar diperhatikan para institusi yang menaunginya, dikarenakan kondisi secara fisik serta mentalitas para pekerja berhubungan kuat pada keproduktifan dalam melakukan pekerjaan para pekerja tersebut.

- 3) Kaitan pimpinan serta anggota

Kaitan pimpinan dengan anggota bawahannya akan berdampak pada kegiatan dalam kehidupan sehari-hari. Cara melihat lebih tinggi dari bawahannya, sejauh mana bawahan termasuk dalam penentuan objek. Jadi, jika karyawan diperlakukan dengan baik, karyawan akan berpartisipasi dalam baik seperti dalam proses produksi, yang akan mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja.

Berdasarkan studi dari Tiffin serta Cormick, mengatakan jika sejumlah faktor yang mempengaruhi keproduktifan dalam melakukan pekerjaan bisa diambil suatu simpulan kepada dua kategori antara lain ialah:

- 1) Terdapat pada perorangan yakni usia, tempramental, kondisi secara fisik perorangan serta hal yang memotivasi.
- 2) Terdapat pada bagian eksternal perorangan yakni keadaan secara fisik misalnya suara, cahaya, jam istirahat,

lamanya bekerja, gaji, struktur dari lembaga, lingkungan sosialisasi, keluarganya.

Maka, apabila para pekerja diberikan perlakuan dengan baik dari pimpinan ataupun terdapat komunikasi sesama para pekerja dengan positif, dengan demikian para pekerja ini dapat memberikan partisipasi secara baik juga ketika tahapan-tahapan berproduksi, kemudian memberikan pengaruh terhadap keproduktifan dalam pekerjaan.<sup>44</sup>

Berdasarkan studi dari Sedarmayanti, pada buku tatanan pekerjaan serta produktivitas dalam bekerja, terdapat 6 faktor penting sebagai penentu keproduktifan para pekerja antara lain ialah:

- a) Perilaku dalam bekerja misalnya keadilan melakukan pekerjaan bergantian
- b) Level terampil
- c) Manajemen produktivitas
- d) Efisiensi para pekerja misalnya merencanakan para pekerja serta penambahan penugasan yang diberikan
- e) Kewirausahaan.<sup>45</sup>

**c. Upaya Peningkatan Produktivitas**

Dalam meningkatkan keproduktifan bisa diketahui menjadi permasalahan dalam perilaku, namun bisa juga memiliki kandungan berbagai unsur-unsur secara teknis. Sebagai pengatasan masalah ini diperlukan untuk memahami dengan ketepatan mengenai berbagai faktor-faktor yang menentukan kesuksesan dalam peningkatan keproduktifan para pekerja, separuh pada bagian ini sebagai etos dalam

---

<sup>44</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 102-104.

<sup>45</sup> Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Bandung: Pustaka Setia, 2015), 185.

pekerjaan yang wajib memegang teguh dari keseluruhan para pekerja pada lembaga tersebut.

Dimaksudkan pada etos dalam bekerja yakni berbagai norma yang memiliki sifat ikatan serta penetapan dengan eksplisit terhadap praktik-praktiknya melalui penerimaan serta pengakuan yang dibiasakan dengan kewajaran agar dapat dipertahankan serta dilakukan penerapan pada hidup berkarya oleh pekerja sebuah instansi, terdapat sejumlah faktor-faktor diantaranya berdasarkan studi dari Siagian ialah:

- 1) Memperbaiki secara berkelanjutan  
Sebagai usaha peningkatan keproduktifan dalam bekerja, sebuah implikasi yakni jika keseluruhan elemen pada instansi diharuskan memperbaiki dengan berkelanjutan.

- 2) Meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Kaitan kuat terhadap usaha memperbaiki dengan berkelanjutan yakni meningkatkan kualitas hasil dari kerja pada seluruh pekerja serta berbagai elemen pada instansi. Meskipun kualitas bukan sekadar memiliki kaitan terhadap barang-barang yang menjadi hasil lalu dipasarkan, mulai dari berbentuk produk atau pelayanan, namun memiliki sangkut paut terhadap segala macam aktivitas yang terselenggara dari tiap-tiap satuan pekerjaan, mulai dari pihak yang melaksanakan penugasan secara pokok ataupun yang melaksanakan penugasan secara tunjangan pada suatu instansi.

- 3) Memberdayakan SDM

Di mana SDM sebagai elemen terpenting pada instansi. Dikarenakan dalam pemberdayaan SDM sebagai etos bekerja

yang mendasari memegang teguh dari keseluruhan pengelola pada suatu instansi. Dalam pemberdayaan SDM memiliki kandungan beragam kiat-kiat misalnya pengakuan harkat maupun martabat yang dimiliki seseorang, pengayaan kualitas karya serta menerapkan pola pengelolaan melalui partisipasi berdemokrasi pada kehidupan instansi tersebut.<sup>46</sup>

#### **d. Langkah-langkah pencapaian produktivitas**

Menurut T. Hani Handoko, berbagai tahapan-tahapan dalam capaian keproduktifan antara lain:

- 1) Pengembangan dalam pengukuran keproduktifan pada keseluruhan level instansi
- 2) Menerapkan Berbagai hal yang dituju dalam meningkatkan keproduktifan pada kontekstual ukuran yang sudah menjadi ketetapan.
- 3) Pengembangan perencanaan dalam capaian tujuan
- 4) Pengimplementasian perencanaan
- 5) Pengukuran pada berbagai hasil-hasil<sup>47</sup>

Dengan langkah-langkah kebijakan-kebijakan yang telah diambil dari suatu instansi yakni hal-hal yang dituju instansi sebagai peningkatan keproduktifan agar diperoleh keuntungan seoptimal mungkin bisa dicapai.

#### **e. Dimensi dan Indikator Produktivitas**

Keproduktifan sebagai suatu esensial terhadap para pekerja yang bekerja bagi suatu instansi. Melalui keberadaan

---

<sup>46</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 106-107.

<sup>47</sup> Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 190.

keproduktifan dalam bekerja memiliki harapan bahwa pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan efisiensi serta efektivitas, agar seluruh hal tersebut berujung keperluan pada capaian tujuan yang telah menjadi ketetapan. Dalam pengukuran keproduktifan bekerja, diperlukan suatu indikator.<sup>48</sup> Soedarmayanti memiliki pendapat jika keproduktifan mempunyai dua aspek antara lain ialah:

1) Keefektifan

Keefektifan sebagai sebuah pengukuran yang memberi penggambaran sejauh mana target tersebut bisa dicapai. Keefektifan mengacu pada capaian dalam pekerjaan semaksimal mungkin yakni mencapai target yang memiliki kaitan terhadap dua kriteria capaian mutu serta kuantitas barang yang menjadi hasil dari produksi.

Keefektifan sebagai pengukuran yang memberi penggambaran sejauh mana target bisa dilakukan pencapaian, tinggi maupun rendahnya nilai keefektifan tersebut didapatkan dari capaian oleh target. Keefektifan dilakukan pengukuran melalui dua indikator di antaranya ialah.

- a) Keselarasan capaian target pada banyak produk yang menjadi hasil.
- b) Kecocokan pada capaian target pada mutu produk yang menjadi hasil.

2) Keefisienan.

Efisiensi mengacu pada sejauh apa kehematan dari input penggunaan sumber daya mulai dari teknis ataupun perekonomian agar dihasilkan output sesuai pada ketentuan sebelumnya.

---

<sup>48</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 104-105.

Keefisienan sebagai sebuah pengukuran untuk melakukan perbandingan masukan yang terencana terhadap masukan yang sesungguhnya. Jika masukkan yang sesungguhnya dimanfaatkan makin besar tingkat hemat, dengan demikian keefisienan makin tinggi pula. Namun makin kecilnya masukan yang diperoleh hemat maka makin rendah juga tingkat keefisienan. Keefisienan dilakukan pengukuran melalui 5 kriteria antara lain ialah:

- a) Tepatnya para pekerja pada penggunaan alat-alat dalam bekerja.
- b) Tepatnya para pekerja pada pemanfaatan material yang dipergunakan.
- c) Tepatnya para pekerja pada penggunaan perlengkapan yang disediakan.
- d) Tepatnya para pekerja pada penyelesaian hal-hal yang dikerjakan.
- e) Menggunakan tempat pada pekerjaan secara sesuai.

Berdasarkan pada penguraian sebelumnya, dengan demikian bisa diambil suatu kesimpulan jika keproduktifan dalam bekerja mempunyai dua aspek serta sejumlah kriteria sebagai penunjuk tingkat keproduktifan dalam bekerja yakni aspek keefektifan serta keefisienan. Pada keefisienan mempunyai sejumlah kriteria yakni pada teknisnya terdapat cara dalam menggunakan alat-alat bekerja, cara memanfaatkan perlengkapan yang disediakan, menggunakan tempat maupun material. Pada perekonomian yakni aspek pembiayaan serta waktu yang digunakan. Berdasarkan studi dari Sedarmayanti dalam mengukur produktivitas pekerja

para pekerja menjadi hal esensial untuk dilaksanakan tiap tiap instansi dikarenakan dengan mengukur dapat memiliki perolehan pemanfaatan terhadap usaha memajukan instansi tersebut. Keselamatan pada tahapan ataupun pekerjaan yang dihasilkan dapat sebagai bahan untuk memperbaiki instansi dalam mengukur keproduktifan bekerja yang bisa dilakukan pengukuran.<sup>49</sup>

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dihasilkan sebelumnya yang mana memberikan dukungan pada pelaksanaan penelitian tentang “Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Etos Kerja Islami terhadap Produktivitas Karyawan pada FA. Menara Kudus”. antara lain sebagai berikut :

Pertama, di tulis oleh Prasetyo Harvy Budihardjo, Victor P.K Lengkong, Lucky O.H. Dotulong dalam penelitiannya menguji Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk Keselamatan Kerja, nilai signifikansi  $(0,010) < 0,05$ , menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Air Manado.<sup>50</sup>

Kedua, di tulis oleh jurnal Muhammad Busyairi, La Ode Ahmad Safar Tosungku, dan Ayu Oktaviani dalam penelitiannya menguji “Pengaruh

---

<sup>49</sup> Gusti Komang Ardika, Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja, Fakultas Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, Vol.5 No.1(2015): 2.

<sup>50</sup> Prasetyo Harvy Budihardjo, Victor P.K Lengkong, Lucky O.H. Dotulong, Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Air Manado, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado, *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.3(2017).

Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” penelitian yang dihasilkan menunjukkan jika Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS Versi 19 ditemukan bahwa variabel keselamatan kerja (X1) nilai thitung yang diperoleh sebesar 6,491 dengan signifikansi 0,000. Karena thitung > ttabel yaitu  $6,491 > 1,984$  atau signifikansi  $t < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat dikatakan bahwa variabel keselamatan kerja (X1) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa Hipotesis ke1 yang diajukan dalam penelitian dapat diterima. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS Versi 19 menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja (X2) nilai thitung yang didapat sebesar 2,431 dengan signifikansi 0,017. Karena thitung > ttabel yaitu  $2,431 > 1,984$  atau signifikansi  $t < 5\%$  ( $0,017 < 0,05$ ) maka dapat dikatakan bahwa variabel kesehatan kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa Hipotesis ke2 yang diajukan dalam penelitian juga dapat diterima. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS Versi 19 yang diperoleh dari nilai Fhitung adalah sebesar 47,085 dengan signifikansi 0,000. Karena Fhitung > Ftabel ( $47,085 > 3,09$ ) atau signifikansi  $F < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa Hipotesis ke3 yang diajukan dalam penelitian dapat diterima. Hipotesis ke1 dan ke2 berdasarkan perhitungan SPSS Versi 19 menunjukkan hasil antara keselamatan dan kesehatan kerja yang signifikan terhadap produktivitas, namun perlu diketahui mana yang memiliki pengaruh paling besar. Setelah mengetahui hasil dari ke duanya maka dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja dengan nilai sebesar 6,491 memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan dibanding



variabel kesehatan kerja dengan nilai sebesar 2,431. Kesimpulannya bahwa hipotesis ke4 yang diajukan dalam penelitian dapat diterima.<sup>51</sup>

Ketiga, yaitu jurnal yang di tulis oleh Ni Gusti Komang Ardika dalam penelitiannya menguji “Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di UD. Sinar Abadi Singaraja” dari hasil penelitian ini jika adanya pengaruh positif dan signifikan pada “Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja”. Hal ini ditunjukkan dengan Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dapat dibuktikan bahwakeselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal itu dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} = 3.369 > t_{tabel} = 2.021$  atau  $p\text{-value} = 0,002 < \alpha = 0.05$ . Hasil ini dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, sehingga dengan demikian keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Sinar Abadi Singaraja.<sup>52</sup>

Ke empat yaitu jurnal yang di tulis oleh Jumanto dan Ade Parlaungan Nasution dalam penelitiannya menguji Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Kedisiplinan Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Seksi Cutting Crimping Di Pt. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia hasil penelitian ini tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan. Hal itu dapat dilihat dari  $t_{hitung}$  sebesar 1.757 dengan signifikansi

---

<sup>51</sup> Muhammad Busyairi, La Ode Ahmad Safar Tosungku, Ayu Oktaviani, Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Fakultas Teknik, Universitas Mulawarman Samarinda, *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, Vol. 13 No. 2 (2014).

<sup>52</sup> Gusti Komang Ardika, Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja, Fakultas Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, Vol.5 No.1(2015).

0.081 maka lebih besar dari taraf signifikan 0.05 atau ( $0,081 > 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) secara parsial tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.<sup>53</sup>

Kelima yaitu jurnal yang di tulis oleh Muhammad Ridwan Basalamah dan Sulton Solehuddindalam penelitiannya menguji Perspektif Etos Kerja Islami dalam Menunjang Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Islam Kota Malang dari hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja islami terhadap produktivitas karyawan. Hal itu dapat dilihat dari, a) Konstanta ( $a$ ) = 10.118, menyatakan bahwa jika Etos Kerja Islami ( $X$ ) yang terdiri dari Al-Shalah, Al-Itqan, Al-Ihsan, Al-Mujahadah, Tanafus atau Ta'awun konstan, maka kinerja karyawan sebesar 10.118 % b) Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,108 menunjukkan jika variabel Al - Shalah mengalami kenaikan sebesar satu satuan sedangkan variabel lain yaitu Al-Itqan ( $X_2$ ), Al-Ihsan ( $X_3$ ), Al-Mujahadah ( $X_4$ ), Tanafus ( $X_5$ ) konstan, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan naik sebesar 10,8%. Sementara apabila dilakukan peninjauan pada nilai signifikansi sebesar  $0.000 <$  dari  $\alpha = 0.05$ . Hal ini berarti Al - Shalah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besar pengaruh 10,8%. c) Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,109 menunjukkan jika variabel Al-Itqan mengalami kenaikan sebesar satu satuan sedangkan variabel lain yaitu Al - Shalah ( $X_1$ ), Al-Ihsan ( $X_3$ ), Al-Mujahadah ( $X_4$ ), Tanafus ( $X_5$ ) konstan, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan naik sebesar 10,9%. Sementara apabila dilakukan peninjauan pada

---

<sup>53</sup> Jumanto dan Ade Parlaungan Nasution, Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Kedisiplinan Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Seksi Cutting Crimping Di Pt. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia, Program Studi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan Batam, *Jurnal Bening*, Vol. 4 No. 2 (2017).

nilai signifikansi sebesar  $0.000 < \text{dari } \alpha = 0.05$ . Hal ini berarti Al –Itqan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besar pengaruh 10,9%. d) Koefisien regresi X3 sebesar 0,371 menunjukkan jika variabel Al-Ihsan mengalami kenaikan sebesar satu satuan sedangkan variabel lain yaitu Al – Shalah (X1), Al-Itqan (X2), Al-Mujahadah (X4), Tanafus (X5) konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 37,1%. Sementara apabila dilakukan peninjauan pada nilai signifikansi sebesar  $0.000 < \text{dari } \alpha = 0.05$ . Hal ini berarti Al –Itqan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besar pengaruh 37,1%. e) Koefisien regresi X4 sebesar 0,482 menunjukkan jika variabel Al-Mujahadah mengalami kenaikan sebesar satu satuan sedangkan variabel lain yaitu Al – Shalah (X1), Al-Itqan (X2), Al-Ihsan (X3), Tanafus (X5) konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 48,2%. Sementara apabila dilakukan peninjauan pada nilai signifikansi sebesar  $0.000 < \text{dari } \alpha = 0.05$ . Hal ini berarti Al –Itqan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besar pengaruh 48,2%. f) Koefisien regresi X5 sebesar 0,354 menunjukkan jika variabel Tanafus mengalami kenaikan sebesar satu satuan sedangkan variabel lain yaitu Al – Shalah (X1), Al-Itqan (X2), Al-Ihsan (X3), AlMujahadah (X4) konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 35,4%. Sementara apabila dilakukan peninjauan pada nilai signifikansi sebesar  $0.000 < \text{dari } \alpha = 0.05$ . Hal ini berarti Al –Itqan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besar pengaruh 35,4%.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup>Muhammad Ridwan Basalamah dan Sulton Solehuddin, Perspektif Etos Kerja Islami Dalam Menunjang Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Islam Kota Malang, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Malang, Jurnal Umum, Vol.1, No.1 (2017).

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah:

**Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan penelitian terdahulu**

Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
Prasetyo Harvy Budihardjo, Victor P.K Lengkong, Lucky O.H. Dotulong	Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	Sama-sama mengeksplorasi keselamatan kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan	Penulis menambahkan faktor lingkungan kerja
Muhammad Busyairi, La Ode Ahmad Safar Tosungku, dan Ayu Oktaviani	Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Sama-sama mengeksplorasi kesehatan kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan	Tidak ada faktor Etos kerja islami
Ni Gusti Komang Ardika	Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di UD. Sinar Abadi Singaraja	Sama-sama mengeksplorasi kesehatan kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan	Faktor yang digunakan penulis pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan
Jumanto dan Ade Parlaungan Nasution	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Kedisiplinan Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas	Sama-sama mengeksplorasi keselamatan serta kesehatan dalam pekerjaan karyawan pada produktivitas karyawan	Penulis menambahkan Pengawasan Kerja

	Karyawan Bagian Seksi Cutting Crimping Di PT. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia		
Muhammad Ridwan Basalamah dan Sul-ton Solehuddin	Perspektif Etos Kerja Islami dalam Menunjang Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Islam Kota Malang	Sama-sama mengeksplorasi etos kerja islami terhadap kinerja karyawan	Penulis menggunakan faktor kinerja karyawan

**C. Kerangka Berpikir**

Kerangka pikiran sebagai suatu sintesis mengenai kaitan antar variabel yang tersusun melalui beragam teoritis yang dilakukan pendeskripsian. Didasarkan pada teori-teori yang sudah dilakukan pendeskripsian, lebih lanjut di lakukan analisis dengan mengkritisi serta sistematis, agar dihasilkan sintesis mengenai kaitan antara variabel yang dilakukan penelitian. Sintesis mengenai kaitan variabel ini lebih lanjut yang dimanfaatkan dalam perumusan hipotesa.<sup>55</sup>

Peneliti ingin melihat serta menganalisis, seberapa besar “Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Etos Kerja Islami terhadap Produktivitas Karyawan pada FA. Menara Kudus”. Pada penguraian latar belakang permasalahan, teoritis serta penelitian terdahulu, dengan demikian dilakukan penyusunan kerangka konsep dalam penelitian antara lain yakni.

---

<sup>55</sup>Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2008), 89.

1. Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Menurut teori, keselamatan dalam pekerjaan di antaranya seluruh tahapan tahapan melindungi para pekerja dari berbagai hal yang memungkinkan terdapat bahaya yang ditimbulkan dari lingkungan bekerja. Salah satu tujuan dari keselamatan kerja adalah melindungi tenaga kerja atas keselamatannya selama melakukan pekerjaan sehari-hari ditempat kerja untuk kesejahteraan hidup dan peningkatan produktivitas. Oleh karena itu bahwa keselamatan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.<sup>56</sup>

Menurut Prasetyo, keselamatan dalam bekerja memiliki pengaruh signifikan pada keproduktifan yang dimiliki oleh para pekerja tersebut.<sup>57</sup>

2. Kesehatan dalam bekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap keproduktifan para pekerja.

Menurut teori, Kesehatan kerja yang baik adalah dengan mengadakan pemeriksaan jasmani pra penempatan kepada semua karyawan, pemeriksaan jasmani secara berkala kepada semua karyawan, menyiapkan fasilitas klinik dan peralatan, menyiapkan tenaga dokter dan spesialis, kerjasama dengan psikiater. Jika semua hal-hal tersebut dipenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan bekerja dengan tenang tanpa ada rasa takut akan terjadinya kecelakaan atau terganggunya kesehatan mereka akibat pekerjaan, sehingga hal

---

<sup>56</sup> Laura Dwi Purwanti Dan Mochammad Al Musadieg, Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Dan Produktivitas Kerja Pada PT Pembangkitan Jawa Bali, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 44. No 1. 119.

<sup>57</sup> Prasetyo Harvy Budihardjo, Victor P.K Lengkong, Lucky O.H. Dotulong, Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Air Manado, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado, *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.3(2017).

ini dapat memacu semangat produktivitas karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya.<sup>58</sup> Oleh karena itu, kesehatan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Menurut Muhammad Busyairi, dkk, penelitian yang dihasilkan melalui analisis data, dengan demikian diambil suatu kesimpulan jika kesehatan dalam bekerja memiliki pengaruh secara positif signifikan pada keproduktifan para pekerja.<sup>59</sup>

3. Etos Kerja Islami memiliki pengaruh signifikan pada Keproduktifan Karyawan.

Menurut teori, Terdapat lima indikator yang mewakili variabel etos kerja islami dalam mengukur besar pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu Al – Shalah, Al – Itqan, Al – Ihsan, Al Muhajadah dan Tanafus. Aspek bekerja keras mencakup tenaga, waktu dan fikiran digunakan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu kerja keras juga mencakup rasa tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, Karena tugas merupakan sebuah tanggungjawab, oleh karena itulah setiap karyawan harus bekerja keras dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Adapun besar hubungan pengaruh dari variabel bebas yaitu Etos Kerja Islami yang terdiri dari Al-Shalah, Al – Itqan, Al – Ihsan, Al – Mujahalah dan Tanafus secara bersamaan mempengaruhi variabel Produktivitas Karyawan.<sup>60</sup>

---

<sup>58</sup> Busyairi, Muhammad dkk. Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Fakultas Teknik, Universitas Mulawarman Samarinda. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, vol. 13 no. 2 (2014). 122

<sup>59</sup> Busyairi, Muhammad dkk. Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Fakultas Teknik, Universitas Mulawarman Samarinda. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, vol. 13 no. 2 (2014). 119

<sup>60</sup> Muhammad Ridwan Basalamah dan Sulton Solehuddin, Perspektif Etos Kerja Islami Dalam Menunjang Kinerja Karyawan

Menurut Muhammad Ridwan Basalamah dan Sulton Solehuddin, jika etos kerja dalam Islam memiliki pengaruh positif serta signifikan pada produktivitas para pekerja FA. Menara Kudus.<sup>61</sup>

4. Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Etos Kerja Islami berpengaruh signifikan pada Keproduktifan Karyawan

Keselamatan dalam bekerja memiliki pengertian menjadi sebuah pikiran ataupun usaha yang memberikan jaminan utuh serta sempurna mulai dari jasmani atau rohani para pekerja secara khusus dan karya yang dihasilkan serta kebudayaan. Berdasarkan studi dari Boediono bahwa keselamatan dalam bekerja sebagai keilmuan yang diterapkan berkaitan pada alat-alat, material serta tahapan pekerjaan yang memiliki kegunaan jaminan keselamatan terhadap para pekerja serta keseluruhan aset produktivitas untuk menghindari kecelakaan dalam bekerja ataupun berbagai hal yang membawa kerugian.<sup>62</sup>

Menurut Prasetyo, Victor, dan Lucky. Dotulong keselamatan kerja berpengaruh signifikan pada keproduktifan para pekerja. Menurut Muhammad Busyairi, dkk, berdasarkan hasil penelitian diketahui kesehatan dalam bekerja memiliki pengaruh positif serta signifikan pada keproduktifan karyawan. Dan Muhammad Ridwan

---

Perguruan Tinggi Islam Kota Malang, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Malang, *Jurnal Umum*, Vol.1 No.1 (2017):20.

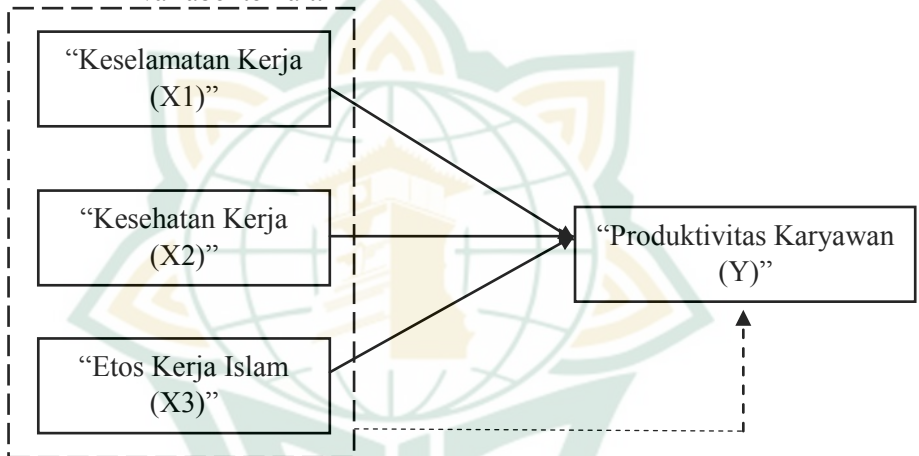
<sup>61</sup> Muhammad Ridwan Basalamah dan Sulton Solehuddin, Perspektif Etos Kerja Islami Dalam Menunjang Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Islam Kota Malang, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Malang, *Jurnal Umum*, Vol.1 No.1 (2017):13.

<sup>62</sup> Jumanto dan Ade Parlaungan Nasution, Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Kedisiplinan Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Seksi Cutting Crimping Di Pt. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia, Program Studi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Batam, *Jurnal Bening*, Vol. 4 No. 2 (2017): 2.



Basalamah serta Sulton Solehuddin, bahwa etos bekerja islam memiliki pengaruh positif serta signifikan pada produktivitas pekerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disusun kerangka pemikiran secara berikut: kerangka berfikir pada penelitian tersebut ialah keselamatan dalam bekerja ( $X_1$ ), kesehatan kerja ( $X_2$ ), etos kerja islam ( $X_3$ ) sebagai variabel bebas dan produktivitas karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terkait.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

—————> : Garis Uji Parsial  
 - - - - -> : Garis Uji Simultan

#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah persepsi, jawaban ataupun berbagai hal yang diduga dengan sifat sementara melalui sebuah permasalahan-permasalahan yang telah diajukan, di mana memiliki kebenaran yang diperlukan pembuktian berkelanjutan.<sup>63</sup>

Hipotesis memiliki fungsi menjadi pemegang sementara ataupun jawaban sementara yang wajib dilakukan pembuktian mengenai kebenaran pada

<sup>63</sup> Muhammad Teguh, *Metode Penelitian Ekonomi: Teori dan Aplikasi*(Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2005), 58.

kenyataan, percobaan ataupun secara praktikal.<sup>64</sup> Dalam hipotesis dibutuhkan terdapat asumsi secara mendasar yang termuat dengan kebebasan namun didasari oleh logis, asumsi ini memberikan penjelasan jika hipotesis sebagai jawaban yang sementara pada berbagai masalah dalam penelitian hingga didapatkan bukti ataupun penelitian yang dihasilkan.

Hipotesis dalam bekerja ataupun dikatakan menjadi hipotesis alternatif, diberikan singkatan  $H_a$ . Hipotesis dalam bekerja memberikan pernyataan terdapat hubungan dari variabel X serta Y ataupun terdapat perbedaan dari dua golongan.

Berdasarkan kerangka di atas maka hipotesis penelitian di rumuskan antara lain:

1. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan  
H0. Keselamatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan  
H1. Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan
2. Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan  
H0. Kesehatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan  
H1. Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan
3. Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Produktivitas Karyawan  
H0. Etos Kerja Islami tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan  
H1. Etos Kerja Islami berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan

---

<sup>64</sup> Husain Umar, *Metode Riset Bisnis* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 2002), 67.