

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia menjadi sumber daya paling penting bagi suatu usaha dalam hal mencapai tujuan dari perusahaan/organisasi. Hal tersebut sekaligus mewujudkan pemanfaatan sumber daya manusia sebagai satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan lainnya sehingga apabila disandingkan dengan kemajuan teknologi di zaman sekarang yang serba mudah, tetaplah memerlukan sumber daya manusia sebagai penggerak aktif. Bentuk peran aktif dan dominan menjadikan posisi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan berada di tangan manusia (Arraniri, dkk., 2021).

Aktivitas mengelola manusia dinamakan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Berbagai sektor perusahaan terkhusus dalam melaksanakan kegiatan selalu melibatkan sumber daya manusia untuk penggerak terdepan. MSDM dinilai penting di dalam suatu perusahaan sebagai bentuk proses pemeliharaan karyawan secara terus menerus demi menghasilkan fungsi maksimal bagi tujuan perusahaan. Selain itu, terdapat fungsi spesifik dari MSDM, seperti pengangkatan dan pemberhentian karyawan, pengupahan tunjangan, penilaian kinerja, keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan, dan produktivitas (Siagian, 2023).

Wiegman & Shappell (2001) dalam Kao, *et al.*, (2021), menyatakan bahwa sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan profesionalitas dengan memberikan rasa aman saat pekerja melakukan pekerjaannya. Sebagian besar kecelakaan dan cedera fatal di tempat kerja disebabkan oleh kesalahan manusia. Maka, diperlukan peraturan tentang keberlangsungan sumber daya manusia sebagai pekerja perusahaan yang dapat menentukan apakah tujuan perusahaan akan atau sudah tercapai atau malahan tidak sama sekali (Bustami & Mardiana, 2023).

Sumberdaya manusia yang baik ialah sumber daya dengan jiwa inovator tinggi serta berkarya dalam menciptakan inovasi-inovasi baru bermanfaat sehingga tidak hanya berguna bagi diri sendiri, melainkan meluas. Inovator dengan ide dan gagasan cemerlang diharapkan dapat mengembangkan lebih lagi keberdayagunaan segala sektor termasuk ekonomi tinggi. SDM juga diharapkan memiliki jiwa Technopreneur yang merupakan gabungan dari *entrepreneur* sehingga dapat beradaptasi dengan aman yang ada (Abdillah, 2024).



Dalam melaksanakan pembangunan diperlukan banyak faktor yang menunjang, seperti faktor modal, alam, dan tenaga kerja. Ketiga faktor tersebut merupakan hal sangat krusial yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya. Dari ketiga faktor tersebut, faktor tenaga kerja merupakan peranan yang tidak kalah pentingnya dibanding faktor penunjang lainnya. Hal tersebut didukung oleh jumlah penduduk yang sangat besar, merupakan salah satu modal sangat penting. Mengingat faktor tenaga kerja dalam proses pembangunan harus diperhatikan dengan usaha-usaha untuk membina, mengarahkan, serta perlindungan bagi tenaga kerja untuk menciptakan kesejahteraan dengan yang dilakukannya. Pada dasarnya, perlindungan bagi tenaga kerja dimaksudkan untuk menjaga agar tenaga kerja menjadi lebih dimanusiakan. Para tenaga kerja mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban sosialnya dan mengembangkan potensi dirinya sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas hidup dan dapat hidup layak sebagai manusia (Sinaga & Zaluchu, 2021).

Pekerja atau tenaga kerja ialah sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, alasannya adalah tanpa karyawan perusahaan tidak dapat berjalan dengan efektif. Karyawan dapat menjadi modal utama bagi perusahaan. Sebagai modal karyawan perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Proses pengelolaannya masuk ke kategori tidak mudah karena karyawan mempunyai pikiran dan status yang berbeda. Oleh sebab itu, pimpinan sebuah perusahaan dituntut untuk bisa mendorong para karyawannya agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing. Caranya dengan terus-menerus meningkatkan semangat kerja karyawannya. Hal tersebut dapat menyebabkan perusahaan menjaga dan mempertahankan loyalitas karyawan guna untuk mencapai tujuan perusahaan (Andriani, dkk., 2020).

Sektor bisnis informasi dan komunikasi merupakan komoditas yang krusial dalam kehidupan masyarakat, terlebih di masa sekarang. Telekomunikasi sudah menjadi kebutuhan primer masyarakat. Keberadaan telekomunikasi bagi masyarakat dapat digunakan dalam memudahkan menjalani berbagai aktivitas dalam kehidupan. Indonesia memiliki banyak perusahaan telekomunikasi yang telah beredar lama di kalangan masyarakat, seperti Telkom Indonesia (tergabung dengan Telkomsel), XL Axiata, Indosat Ooredoo, Hutchison Tri Indonesia (3), Smart Telecom (Smart), AXIS, dan sebagainya. Dengan ketatnya persaingan di *market* telekomunikasi seluler di Indonesia maka menyisakan hanya lima perusahaan, antara lain Telkomsel, XL, Axiata, Indosat ooredoo, Smartfren, dan Tri (3) (Octasylya & Rurianto, 2020).



merupakan parameter yang digunakan untuk mengukur suatu pekerjaan dengan menggunakan rasio antara hasil dengan semua masukan yang ada. Perbandingan antara masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, dan diukur dalam kesatuan fisik bentuk mental. Kerja yang tanpa korupsi jam kerja adalah faktor yang menghambat

kemajuan yang dicapai, sebaliknya kerja yang efektif menurut jumlah jam kerja yang seharusnya serta kerja yang sesuai dengan uraian kerja masing-masing pekerja. Masalah produktivitas tenaga kerja sangat relevan dengan pencapaian tujuan perusahaan (Alqawi, dkk., 2024).

Menurut Simanjuntak dalam Cipat & Nasution (2019) produktivitas kerja ialah kemampuan pekerja untuk dapat menghasilkan barang maupun jasa yang dilandasi oleh sikap mental. Maksudnya adalah hari yang dijalani sekarang harus lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas kerja dihasilkan berdasarkan apa yang dikerjakan oleh pekerja tersebut berdasarkan dengan tanggung jawabnya di dalam mengerjakan suatu tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk menghasilkan hasil yang terbaik atau sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan/organisasi (Madjidu, dkk., 2022).

Indonesia dikarunia dengan potensi tenaga kerja yang melimpah, tetapi produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih membutuhkan banyak perbaikan. Menurut data dari ILO (2024) bahwa Indonesia di tahun 2023 berada pada peringkat kelima di ASEAN tingkat produktivitasnya yang hanya mampu menghasilkan 26.328 dolar. Angka tersebut jauh apabila dibandingkan dengan negara tetangga, yaitu Singapura pada posisi pertama dengan 172,812 dolar, diikuti oleh Brunei dengan 120,112 dolar, dan Malaysia dengan 59.978 dolar. Apabila dibandingkan dengan beberapa negara maju lainnya, seperti Amerika, Jepang, dan Inggris, Indonesia masih tertinggal sangat jauh (ILO, 2024).

Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), produksi tenaga kerja Indonesia berubah bertahap sejak tahun 2000 hingga 2022. Hal tersebut terjadi disebabkan oleh pandemi COVID-19 yang memengaruhi berbagai sektor, termasuk kesehatan dan ekonomi sehingga membatasi pergerakan penduduk. Pertumbuhan produktivitas tertinggi mencapai 5,74% pada tahun 2013, tetapi mengalami penurunan tertinggi pada tahun 2020 mencapai 3,54%. Produksi tenaga kerja Indonesia masih tertinggal dibandingkan dengan negara tetangga meskipun terdapat peningkatan secara berjenjang. Mendukung data tersebut, ILO (2021) menunjukkan bahwa Indonesia berada di peringkat ke-114 dari 189 negara terkait produktivitas tenaga kerjanya yang hanya mencapai 24,6 ribu USD per tahun pada tahun 2019, lebih rendah dari negara tetangga Thailand, Malaysia, dan Singapura. Data tersebut menunjukkan masih adanya disparitas dalam produktivitas tenaga kerja di Indonesia (Dirgantara & Santoso, 2024).

Menurut Todaro & Smith (2011) bahwa kesehatan merupakan kunci untuk meningkatkan produktivitas dan juga dapat memengaruhi keberhasilan sektor



ktivitas harus mempertimbangkan ketersediaan modal fisik semua biaya yang dapat menghasilkan modal baru. S tahun 2023 terkait tingkat produktivitas tenaga kerja Indonesia tahun 2018-2022 bahwa produktivitas tenaga kerja di adalah merata. Hal tersebut dapat terlihat dari perbandingan nggi pada tahun 2022 di provinsi DKI Jakarta sebesar 400,70

juta rupiah dan tingkat terendah di NTT sebesar 24,94 juta rupiah. Tidak meratanya produktivitas tersebut menjadi faktor yang menyebabkan produktivitas di negara Indonesia apabila dibandingkan dengan negara berkembang lainnya masuk ke dalam kategori cukup rendah (Fadilla & Triani, 2024).

International Labour Organization (ILO) telah memperkirakan bahwa terdapat sekitar 2 juta orang yang meninggal setiap tahunnya akibat masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan serta tempat kerja. Bahkan tingkat kecelakaan di negara-negara berkembang, seperti Indonesia lebih banyak 4 kali lipat dibanding dengan negara-negara industri (maju). Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) mengklaim bahwa terdapat sekitar 99 ribu pekerja di Indonesia yang mengalami kasus kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja pada tahun 2005, dimana angka tersebut terus menerus mengalami peningkatan signifikan setiap tahunnya hingga puncaknya pada tahun 2022 telah mencapai rekor tertinggi, yakni sebanyak 265 ribu kasus (Aninditya, 2024).

Maka diperlukan K3 yang memadai untuk mengurangi angka *accident* atau bahkan menjadikannya tidak ada sama sekali. Menurut Sucipto dalam Sitohang, dkk., (2016) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah dan rihaniah tenaga kerja. Hal tersebut bertujuan khusus dan umum untuk manusia sehingga menciptakan hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur, sedangkan kepemimpinan menurut Edy Sutrisno (2017) merupakan proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas yang dimiliki para anggota kelompok. Selain itu, komunikasi dalam berorganisasi penting dalam aspek keselamatan, termasuk dalamnya budaya untuk pelaporan terbuka serta partisipasi para karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman. Semakin efektif komunikasi dan keterbukaan budaya maka semakin terlibat pula karyawan dengan budaya keselamatan secara keseluruhan (Oyewole, *et al.*, 2024).

Penerapan sistem manajemen kesehatan serta keselamatan kerja menunjukkan bahwa tidak terdapat ruang lingkup dalam Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) yang berjalan dengan baik. Hal tersebut terjadi dikarenakan tim P2K3 tidak bekerja secara maksimal untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, khususnya pada sektor tertentu yang memerlukan pengawasan berlebih di perusahaan. Perusahaan diharuskan untuk membuat program pencegahan cedera di tempat kerja yang mencakup



atif, konsultasi, dan pelatihan teknis terjadwal. Banyak dari ematuhi Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 terkait 3 dengan alasan sengaja tidak melaporkan kejadian karena tidak adanya tim P2K3, pimpinan kurang mendukung dalam i tidak memperhatikan kondisi nyata K3 di lapangan (Nurfaizah,

Menurut Haedar, dkk. (2024) program K3 adalah bentuk implementasi manajemen perusahaan dalam hal perlindungan terhadap keamanan dan kesejahteraan karyawan. Selamatnya pekerja merujuk kepada keadaan perlindungan fisik, sedangkan kesehatan kerja lebih kepada keadaan mental dan emosional seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawati dan Setyaningrum (2024) serta Purba dan Sukwika (2021) menunjukkan bahwa program K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan dimana karyawan akan lebih bersemangat untuk bekerja secara efisien dan memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah ketika menerima perhatian dan dukungan yang tepat terkait kesehatannya.

Kepemimpinan dalam keselamatan kerja (*safety leadership*) memegang peranan yang sangat penting dalam membangun budaya K3 yang solid di lingkungan kerja. Seorang pemimpin yang berkomitmen terhadap keselamatan tidak hanya bertugas dalam penetapan standar dan prosedur K3, melainkan juga berperan sebagai teladan dalam penerapannya. Buktinya dengan menunjukkan sikap yang mengutamakan keselamatan, pemimpin dapat memengaruhi dan mendorong para pekerja untuk patuh terhadap protokol K3. Hal tersebut berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang aman, produktif, serta menunjang kepemimpinan efektif dalam membentuk budaya keselamatan kerja yang positif. Selebihnya, pemimpin yang mempunyai kesadaran tinggi akan pentingnya keselamatan kerja bisa memengaruhi sikap dan perilaku pekerja dalam menjalankan prosedur K3. Selain itu, komunikasi efektif dan pendekatan persuasif dari seorang pemimpin juga tidak kalah pentingnya (Winoto, dkk., 2025).

Safety leadership adalah serangkaian proses interaksi yang melibatkan antara pimpinan dan karyawan. Pada kasusnya menuntut pemimpin dapat memberikan pengaruh kepada karyawan untuk mencapai tujuan keselamatan organisasi dalam konteksnya pada faktor organisasi dan individu. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rusdiana (2020) dan Millana, dkk. (2024) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel *safety leadership* terhadap *safety behaviour* dan *safety performance* yang mengarah ke produktivitas kerja karyawan. *Safety leadership* dapat memberikan contoh langsung perilaku terhadap karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih efisien, dan mengambil berbagai tanggung jawab untuk meningkatkan performanya serta elemennya, seperti *safety motivation*, *safety concern*, and *safety policy* berdampak positif terhadap kepatuhan yang tinggi di tempat kerja.

Motivasi merupakan tenaga yang mendorong atau menarik seseorang untuk iatan atau pekerjaan untuk tujuan tertentu. Motivasi kerja pendorong yang mengakibatkan setiap anggota organisasi untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan aga beserta waktunya. Faktor yang memengaruhi motivasi ituhan hidup, masa depan, harga diri, dan pengakuan prestasi menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif



terhadap produktivitas kerja di mana motivasi mampu meningkatkan produktivitas karyawan agar tujuan perusahaan kiranya tercapai (Ramadani, dkk., 2024).

Data sekunder yang didapatkan dari PT Telkom Witel Sulbagsel pada tahun 2022 dan 2023 menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan peningkatan terhadap tingkat perolehan hasil kerja yang diperoleh oleh pekerja dari 55% ke 70%. Terjadi peningkatan sebesar 15%, tetapi hal tersebut masih masuk ke dalam kategori rendah. Target perusahaan ialah 90% sehingga masih memerlukan 20% untuk mencapai tingkat produktivitas yang diinginkan dan memenuhi kriteria manajemen nasional.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada pekerja PT Telkom Witel Sulbagsel Makassar maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian terhadap pengaruh program K3, *safety leadership*, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada pekerja PT Telkom Witel Sulbagsel Makassar.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah terdapat pengaruh antara program K3, *safety leadership*, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada pekerja PT Telkom Witel Sulbagsel Makassar.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui pengaruh antara program K3, *safety leadership*, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada pekerja PT Telkom Witel Sulbagsel Makassar.

1.3.2 Tujuan Khusus

- Mengetahui pengaruh program K3 terhadap produktivitas kerja pada pekerja PT Telkom Witel Sulbagsel Makassar.
- Mengetahui pengaruh *safety leadership* terhadap produktivitas kerja pada pekerja PT Telkom Witel Sulbagsel Makassar.
- Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada pekerja PT Telkom Witel Sulbagsel Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu sumber informasi, bahan bacaan, sumber kajian ilmiah yang dapat menambah wawasan pengetahuan dan sebagai sarana atau bahan rujukan bagi peneliti

a yang ingin meneliti lebih lanjut di bidang kesehatan at, terkhusus mengenai pengaruh program K3, *safety*, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

bagi Instansi

penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan masukan manajemen PT Telkom Witel Sulbagsel Makassar dalam



menangani permasalahan pekerja yang berpengaruh dari program K3, *safety leadership*, dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja.

1.4.3 Manfaat bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menjadi pengalaman yang berharga dan bermanfaat untuk jejak akademis peneliti dalam penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama proses perkuliahan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum tentang Program K3

2.1.1 Definisi Program K3

Berdasarkan *International Labour Organization* (ILO), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah berbagai upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan derajat kesejahteraan fisik, mental, dan sosial bagi semua jenis pekerja, serta untuk mencegah penyimpangan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi kerja. Hal tersebut mencakup dalamnya perlindungan pekerja dari risiko yang dapat membahayakan kesehatannya dan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kemampuan fisik dan psikologi para pekerja. Keberadaan K3 memiliki keterkaitan atau berkaitan dengan lingkungan kerja, pekerja, dan risiko bahaya. Tentu hal tersebut dijadikan tuntutan untuk setiap tempat kerja menerapkan upaya pencegahan tentang risiko kecelakaan di tempat kerja dan melakukan K3 di tempat kerja (Yuliandi & Ahman, 2019).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah salah satu bentuk hak asasi dan salah satu upaya dalam hal meningkatkan kualitas kerja pihak karyawan di perusahaannya. Upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain pada tempat kerja tersebut dapat berada di dalam keadaan selamat dan sehat sehingga dalam setiap tahap produksi dapat dimanfaatkan secara aman, efektif, dan efisien. K3 diwajibkan untuk diwujudkan di tempat kerja dengan segala kemampuan berdasarkan ilmu pengetahuan dan pemikiran empiris mendalam dengan tujuan melindungi karya dan budayanya melalui penerapan teknologi pencegahan kecelakaan yang dilaksanakan secara konsisten sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan standar yang berlaku (Parashakti & Putriawati, 2020).

K3 merupakan konsep dan usaha nyata paling penting untuk melindungi hak dan kelestarian manusia sebagai tenaga kerja, hasil karya, dan budaya dengan bentuk upaya untuk mewujudkan masyarakat yang jujur, aman, dan makmur. K3 merupakan upaya untuk membuat lingkungan kerja para pekerja menjadi nyaman, aman, dan berorientasi pada mencapai tingkat produktivitas yang maksimal (2023). Budaya K3 yang dipaksakan perusahaan dan uan keamanan yang dibagikan akan membantu untuk si dan menyederhanakan perilaku, mendorong kepatuhan dan si keamanan, dan pada akhirnya adalah meningkatkan kinerja alam hal keamanan (Liu & Lu, 2020).



Program K3 merupakan bentuk nyata dari sistem program yang dibuat untuk para pekerja maupun pengusaha. Tujuannya sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja di dalam lingkungan kerja. Caranya dengan mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan serta tindakan antisipatif bila nantinya terjadi hal tersebut (Lubis, 2011 dalam Arnida, dkk., 2024).

2.1.2 Manfaat Program K3

Menurut Irzal (2016), terdapat banyak manfaat sekaligus tujuan dari adanya konsep keselamatan dan kesehatan kerja, adapun uraiannya sebagai berikut:

- a. Mencegah terjadinya kecelakaan kerja
- b. Mencegah timbulnya penyakit akibat suatu pekerjaan
- c. Mencegah/mengurangi kematian
- d. Mencegah/mengurangi cacat tetap
- e. Mengamankan material, konstruksi dan pemakaian
- f. Pemeliharaan bangunan, alat-alat kerja, mesin-mesin, instalasi, dan lain sebagainya
- g. Meningkatkan produktivitas kerja tanpa memeras tenaga kerja dan menjamin kehidupan produktifnya
- h. Mencegah pemborosan tenaga kerja, modal, alat dan sumber-sumber produksi lainnya
- i. Menjamin tempat kerja yang sehat, bersih, nyaman, dan aman sehingga dapat menimbulkan kegembiraan semangat kerja
- j. Memperlancar, meningkatkan, mengamankan produksi industri serta pembangunan

K3 dinilai penting apalagi di dalam berbagai proses sebagai bentuk pencerminan prinsip dasar yang tidak hanya memengaruhi kesejahteraan pekerja. Selain itu, K3 dijadikan pijakan utama untuk keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan. Upaya pencegahan kecelakaan, identifikasi potensi bahaya, dan penerapan berbagai langkah *safety* menjadi sangat penting dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang aman (Pulungan & Hasibuan, 2024).

Program K3 memiliki manfaat untuk bentuk perlindungan terhadap pegawai dan lingkungan kerja, mencakup segala area yang meliputi darat, udara, air, dan proses produksi beserta distribusi. Hal tersebut dilakukan tidak lain sebagai bentuk menjaga tenaga kerja agar aman

lakaan dan penyakit akibat kerja. Sasarannya tidak hanya pada erja pada tempat tersebut, melainkan orang lain di tempat kerja terhindar dari kecelakaan, ledakan, PAK, kebakaran, dan zizah & Faras, 2024).



2.1.3 Filosofi Program K3

Pada dasarnya, filosofi dari K3 tidak hanya sebagai formalitas semata, melainkan untuk melindungi keselamatan dan kesehatan pada pekerja dalam halnya menjalankan pekerjaan dengan upaya pengendalian semua bentuk potensi bahaya. Upaya yang dilakukan beragam, termasuk pengendalian semua bentuk potensi bahaya yang terindikasi berada di lingkungan kerjanya. Jika semua potensi bahaya telah dipastikan terkendali dan memenuhi batas standar aman, maka akan memberikan kontribusi terciptanya kondisi lingkungan kerja yang aman, sehat, dan proses produksi terjamin kelancaran (Irizal, 2016).



Gambar 2. 1 Logo Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Sumber: Kepmenaker RI 1135/MEN/1987

Menurut *International Association of Safety Professional (IASP)*, filosofi K3 terdapat 8 poin, yakni:

a. *Safety is an ethical responsibility*

K3 merupakan tanggung jawab moral/etik. Masalah K3 hendaklah menjadi tanggung jawab moral untuk menjaga keselamatan sesama manusia. K3 bukan sekadar pemenuhan perundangan atau kewajiban.

b. *Safety is a culture, not a program*

K3 bukan sekadar program yang dijalankan perusahaan untuk sekadar memperoleh penghargaan dan sertifikat. K3 hendaklah menjadi cerminan dari budaya dalam organisasi.

c. *Management is responsible*

Manajemen perusahaan adalah pihak yang paling bertanggung jawab mengenai K3. Sebagian tanggung jawab dapat diabaikan secara beruntun ke tingkat yang lebih bawah.

Every one must be trained to work safely

Setiap tempat kerja, lingkungan kerja dan jenis pekerjaan memiliki karakteristik dan persyaratan K3 yang berbeda. K3 harus dijamin dan dibangun melalui pembinaan dan pelatihan.



e. *Safety is a condition of employment*

Tempat kerja yang baik adalah tempat kerja yang aman. Lingkungan kerja yang menyenangkan dan serasi akan mendukung tingkat keselamatan. Kondisi K3 dalam perusahaan adalah pencerminan dari kondisi ketenagakerjaan dalam perusahaan.

f. *All injuries are preventable*

Prinsip dasar dari K3 adalah semua kecelakaan dapat dicegah karena kecelakaan ada sebabnya. Jika sebab kecelakaan dapat dihilangkan, maka kemungkinan kecelakaan dapat dihindarkan.

g. *Safety program must be site specific*

Program K3 harus dibuat berdasarkan kebutuhan kondisi dan kebutuhan nyata di tempat kerja sesuai dengan potensi bahaya sifat kegiatan, kultur, kemampuan finansial, dan lainnya. Program K3 dirancang spesifik untuk masing-masing organisasi atau perusahaan

h. *Safety is good business*

Melaksanakan K3 tidak dianggap sebagai pemborosan atau biaya tambahan. Melaksanakan K3 adalah bentuk dari proses produksi atau strategi perusahaan. Kinerja K3 yang baik akan memberikan manfaat terhadap bisnis dari suatu perusahaan.

2.1.4 Implementasi Program K3

Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memerlukan serangkaian langkah yang terencana dan terpadu yang dijelaskan oleh Nugraha (2019). Perusahaan harus menyusun, memasang, dan mengimplementasikan prosedur K3 yang sesuai dengan standar yang berlaku. Hal tersebut bertujuan untuk memberikan panduan yang jelas kepada semua karyawan agar dapat menjalankan aktivitas kerja sesuai dengan prinsip-prinsip K3. Selain itu, pelatihan K3 kepada seluruh karyawan menjadi langkah yang penting dalam hal peningkatan kesadaran dan tanggung jawab terhadap K3. Besar harapan bahwa dengan pengetahuan yang mendalam tentang potensi bahaya dan cara pencegahannya, serta seluruh karyawan dapat mengimplementasikan tindakan yang lebih aman dalam melakukan pekerjaannya (Firjatullah, dkk., 2024).

Namun, implementasi K3 seringkali tidak dapat dilaksanakan semaksimal mungkin, sebagaimana terlihat dalam penelitian oleh (1931). Dalam penelitian tersebut, ditemukan sebanyak 88% s kecelakaan di tempat kerja yang disebabkan oleh tindakan ik aman (*unsafe action*), 10% disebabkan oleh kondisi yang an (*unsafe condition*), dan sisanya diakibatkan oleh kelalaian usia itu sendiri (Sangkay, dkk., 2023). Implementasi konsep K3 ndang sebagai usaha untuk pencegahan kecelakaan kerja dan



penyakit akibat kerja yang menghabiskan banyak biaya bagi perusahaan, melainkan sebaiknya dianggap sebagai bentuk investasi jangka panjang yang akan memberikan manfaat yang besar di kemudian hari. Perkembangan perusahaan dinilai sangat bergantung pada tenaga kerja yang produktif, sehat, dan berkualitas. Manajemen yang efektif terutama dalam hal K3 sangat diperlukan eksistensinya (Agustin, dkk., 2020).

Program K3 memiliki integritas dan kebijakan *zero accident* yang dapat digabungkan dengan praktik berbagi pengetahuan untuk mencapai lingkungan kerja yang lebih aman dan produktif. Munculnya program K3 dapat menawarkan wawasan berharga dalam berbagai sektor bisnis untuk meningkatkan efektivitas protokol kerja. Pentingnya berbagi keahlian dan pengalaman dalam organisasi bisa menciptakan budaya keselamatan yang tahan lama dan efektif dalam mempromosikan kesejahteraan tempat kerja dan pencegahan kecelakaan (Ferhat, *et al.*, 2024).

2.2 Tinjauan Umum tentang *Safety Leadership*

2.2.1 Definisi *Safety Leadership*

Menurut Bass & Avolio (1994) dalam Costa, *et al* (2023) Kepemimpinan adalah proses mencapai tujuan bersama melalui individu. Pengaruh interaktif antara pemimpin dan pengikut serta lingkungan di mana hal tersebut terjadi dalam penentuan proses. Termasuk ke kepemimpinan juga adalah *coaching* dan *mentoring*. Melalui inovasi dan kreativitas yang dihadirkan, pemimpin memastikan hasil, berorientasi pada hasil, inovatif, serta mendorong, memotivasi, dan menginspirasi karyawan sehingga dikatakan berkontribusi pada keberhasilan organisasi/perusahaan.

Gaya kepemimpinan merupakan sikap atau perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya. Bentuknya berupa memengaruhi orang-orang yang dipimpin agar bekerja dengan lebih baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Gaya kepemimpinan setiap orangnya berbeda antarsatu sama lainnya. Sebabnya karena setiap orang memiliki perbedaan sifat, karakter, kondisi yang dihadapi masing-masing (Tampubolon, 2022).

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. *leadership style* bagi para pemimpin di perusahaan dapat dan dampak positif. Adapun dampak positifnya ditinjau dari sisi daya manusianya, yakni bisa menggunakan semua dayanya untuk meraih performa yang baik (Arifuddin, *et al.*,



Safety leadership adalah kemampuan yang dimiliki untuk memenuhi sikap dalam menciptakan budaya K3 di dalam suatu perusahaan. Konsep *safety leadership* bagi pimpinan adalah mampu berinisiatif kepada seluruh bawahannya dan pimpinan juga harus menanamkan pengetahuan terkait hal tersebut sebelum mengimplementasikannya ke bawahan. Konsep tersebut bertitik pada peningkatan kemampuan komunikasi dan pemahaman diantara karyawan dan atasannya (Stiawan & Faidal, 2024).

Safety leadership merupakan pendorong penting keselamatan di tempat kerja, terutama di industri berisiko tinggi seperti *construction*. Mencakup dalamnya praktik para pemimpin yang membimbing individu atau tim untuk menyelesaikan tugas yang ditugaskan dengan langkah-langkah keselamatan yang lebih tinggi. Sifat pekerjaan yang terus berkembang memerlukan penyesuaian berkelanjutan dalam *safety leadership* untuk menyesuaikan dengan tantangan dan harapan baru. Perubahan kecil dalam praktik *safety leadership* bisa berdampak signifikan pada kinerja keselamatan. *Safety leadership* berguna untuk membangun koneksi optimis antara pemimpin dan pekerja (Slil, *et al.*, 2025).

2.2.2 Manfaat *Safety Leadership*

Kepemimpinan terjadi dalam suatu kelompok maupun dalam diri. Memengaruhi kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu adalah bagian dari kepemimpinan. Kelompok yang dimaksud dapat berupa kelompok kecil, komunitas, maupun besar yang mencakup keseluruhan. Setiap orang yang ingin menjadi pemimpin dituntut untuk dapat memengaruhi kelompok orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan mengacu pada tujuan bersama sehingga melibatkan semua orang. Pengaruh pemimpin dalam mengarahkan kekuatan pada pekerja yang bekerja sama demi mencapai suatu tujuan sangatlah besar (Northouse, 2024).

Kepemimpinan yang efektif dalam organisasi maupun perusahaan tentunya penting di dunia yang kompetitif seperti sekarang. Kepemimpinan tidak lain sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam hal mengarahkan dan menginspirasi orang lain demi mencapai suatu tujuan. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam pengembangan tenaga kerja yang termotivasi, terlibat dan produktif dengan mendukung tujuan dan nilai-nilai inti (Ndiango, 2024).

Safety leadership dapat meningkatkan keselamatan di tempat kerja mendorong kepuasan dan rasa hormat pekerja. Para pekerja itu sebagai kunci dalam memotivasi untuk kepatuhan protokol keselamatan. Para pemimpin memberikan panduan, membantu karyawan mengatasi bahaya melalui strategi



pencegahan. Selanjutnya, *safety leadership* mendorong pengembangan dan pelaksanaan praktik inovatif yang bertujuan untuk mencapai tujuan keselamatan organisasi. Dengan membiasakan budaya berperilaku selamat yang positif maka dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang stabil dan aman (Slil, *et al.*, 2025).

Seorang pemimpin dituntut untuk bisa dan mampu memengaruhi, menaklukkan, dan membujuk para bawahannya. Konteksnya adalah dalam penerapan perilaku keselamatan kerja sebagai hal yang sangat penting. Selain itu, pemimpin juga harus waspada akan semua risiko yang dapat terjadi beserta bahaya mendatang (Stiawan & Faidal, 2024).

2.2.3 Teori *Safety Leadership*

Pekerjaan memiliki implikasi langsung terhadap keselamatan, kualitas interaksi antara pemimpin dan anggota pada unsur kesejahteraan dan persepsi *safety climate* dalam kelompok beserta perilaku keselamatan kelompok. Terdapat hubungan yang lebih dekat dan berkualitas tinggi terhadap peningkatan kepedulian pemimpin terhadap kesejahteraan anggota. Hubungan berkualitas tinggi tersebut bersifat timbal balik, menghasilkan pertukaran sosial yang seimbang dimana masing-masing pihak memfasilitasi pencapaian tujuan motivasi pihak lainnya. Dikarenakan pencapaian tujuan sangat penting untuk kesejahteraan pribadi, hal tersebut pada gilirannya mendorong kepedulian timbal balik. Dalam situasi yang melibatkan risiko cedera yang tinggi, berkaitan dengan kesejahteraan fisik (Zohar, 2002).

Menurut Krause (2005) dalam IOGP (2013) terdapat 7 indikator yang berkaitan dengan *safety leadership* dan dapat memengaruhi *safety culture*, yaitu sebagai berikut:

a. Kredibilitas

Dilihat dari sebagaimana kualitas yang mungkin diberikan seseorang kepada orang lain setelah mengamati perilaku mereka. Para pemimpin mulai membangun kepercayaan dengan bertindak dengan cara yang memberikan manfaat bagi karyawan mereka. Kompetensi seorang pemimpin memerlukan elemen kepercayaan dalam halnya *safety* termasuk dalamnya konsistensi, integritas, berbagi kendali, komunikasi terbuka, dan kemampuan untuk mengakui kesalahan.

b. Orientasi Aksi

Peran seorang pemimpin bukan hanya untuk mengarahkan rjaan dan memantau kepatuhan terhadap aturan dan regulasi. Seorang pemimpin harus bisa mendorong pemberian saran, otivasi, dan terlibat dengan tenaga kerja untuk menyelesaikan ilah *safety*. Pemimpin harus proaktif daripada reaktif dalam angani masalah dan memberikan tanggapan yang tepat waktu bermakna terhadap kekhawatiran *safety*.



c. Visi

Dalam hal menciptakan budaya keselamatan yang kuat dalam organisasi, manajemen perlu memvisualisasikan seperti apa kinerja safety yang luar biasa dan mengomunikasikan visi dengan cara yang menarik. Inti dari kepemimpinan adalah memiliki visi dasar dan berfokus pada tujuan organisasi. Visi tersebut juga mencerminkan nilai-nilai dan keyakinan tentang bagaimana tujuan-tujuan seharusnya dicapai.

d. Akuntabilitas

Safety leader yang kuat menetapkan sistem akuntabilitas yang efektif mencakup setiap posisi dalam organisasi. Bertanggung jawab yang dimaksud merupakan orang yang menetapkan tugas kepada orang yang bertanggung jawab, orang yang pada akhirnya bertanggung jawab atas penyelesaian tugas oleh orang yang bertanggung jawab, dan harus mengukur dan mengevaluasi kinerja tugas yang ditugaskan kepada orang yang bertanggung jawab sesuai dengan standar. Selain itu, akuntabilitas berkaitan dengan tanggung jawab beserta konsekuensi.

e. Komunikasi

Cara pemimpin berkomunikasi membantu menciptakan dan memelihara *organization safety culture*, serta memiliki dampak yang nyata terhadap kinerja. Dalam istilah sederhana, para pemimpin memengaruhi perilaku tim mereka dengan mengomunikasikan harapan mereka untuk safety dan kemudian menjelaskan bagaimana mereka dan timnya akan bertanggung jawab atas perilaku mereka. Komunikasi yang efektif adalah proses dua arah yang melibatkan pengiriman pesan yang jelas dan tidak ambigu serta mendapatkan umpan balik bahwa pesan tersebut telah diterima dan dipahami.

f. Kolaborasi

Kolaborasi berarti bekerja sama. Pemimpin yang mendorong kerja sama tim dan yang meminta serta bertindak berdasarkan masukan orang lain dalam menyelesaikan masalah keselamatan, menciptakan rasa kepemilikan yang lebih besar. *Safety culture* yang kuat adalah di mana orang merasa termotivasi secara alami untuk bekerja dengan aman. Dengan mendorong kolaborasi, para pemimpin dapat membantu menciptakan budaya yang mendorong aksi yang nyata.



g. Umpan Balik dan Pengakuan

Memberikan umpan balik dan pengakuan untuk individu serta tim merupakan alat yang kuat untuk mendorong perilaku aman (mencegah perilaku tidak aman) serta membangun *safety culture* yang lebih kuat. Orang-orang membutuhkan umpan balik dan pelatihan secara teratur tentang kinerja mereka. Umpan balik yang tepat waktu, jujur, dan konstruktif memungkinkan individu untuk berkembang. Memberikan umpan balik bukan sekadar memberi tahu orang apa yang dipikirkan tentang mereka, melainkan bisa berakhir terasa, seperti kritik pribadi dan sangat negatif, umpan balik harus didasarkan pada fakta yang tidak terbantahkan.

2.2.4 Implementasi *Safety Leadership*

Kepemimpinan dapat ditunjukkan dengan cara yang berbeda dalam banyak situasi. Banyak orang yang berpikiran bahwa seorang pemimpin hanyalah seorang pemimpin daerah, perdana menteri, atau seorang pemimpin politik, tetapi kepemimpinan tidak terbatas pada pemimpin politik saja, orang tua juga menunjukkan kepemimpinan dalam membesarkan anaknya, pekerja kesehatan memimpin dalam mengembangkan layanan untuk memenuhi kebutuhan komunitas yang dilayani atau bekerja sama dengan organisasi lain untuk menciptakan program dan layanan yang berfokus pada pencegahan dengan biaya serendah mungkin. Tujuannya tidak lain untuk melindungi orang-orang di sekitar. Dalam kehidupan di zaman sekarang, tugas utama seorang pemimpin adalah memotivasi dan mempertahankan karyawan. Pemimpin secara tidak sadar bersikap moral dan etis beriringan dengan pengikut yang belajar dan menirunya setiap hari serta reputasi yang dibangun oleh seorang pemimpin bisa meningkatkan moral dan kepercayaan diri serta memberikan *output* kinerja yang bagus dari karyawan (Al-Lawam, *et al.*, 2023).

Safety leadership telah mendapatkan perhatian sebagai suatu konstruksi penting dalam literatur keselamatan. Konsep *safety leadership* dipandang sebagai praktik manajemen yang mencakup berbagai aktivitas, seperti pelatihan keselamatan, kepedulian, dan pengendalian. *Safety leadership* mengisahkan tujuan yang jelas dan proses standar (prosedur), meningkatkan komunikasi dan interaksi (pelatihan), serta memberikan bantuan yang diperlukan kepada karyawan (perhatian). Berbagai praktik tersebut sudah mendapatkan an dari sisi karyawan serta mendorong kepercayaan para i disertai meningkatnya tingkat keterlibatan di tempat kerja al., 2025).



2.3 Tinjauan Umum tentang Motivasi Kerja

2.3.1 Definisi Motivasi Kerja

Secara etimologi, motivasi berasal dari bahasa Inggris, yakni "*motivation*" yang berarti daya batin atau dorongan. Berdasarkan dari pengertian etimologi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi secara umum, yaitu segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang yang menyebabkan adanya semangat dan pendorong dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari faktor yang berasal dari dalam dan luar diri, seperti orang lain, lingkungan, dan lain sebagainya (Karyaningsih, dkk., 2021).

Motivasi merupakan fundamental kehidupan dari sebuah perusahaan. Perusahaan yang dikelola dengan baik mampu memotivasi dan mempertahankan karyawan, memberikan keunggulan kompetitif, kurang volatilitas, dan peningkatan produktivitas dengan lebih sedikit ketidakhadiran. Selain itu, dengan adanya motivasi dapat mendorong penjualan dan kinerja karyawan yang berasal dari kombinasi pengetahuan dasar, keterampilan, dan ketersediaan sumber daya yang memengaruhi sikap karyawan terhadap pencapaian tujuan bersama (Al-lawam, *et al.*, 2023).

Motivasi kerja menurut Siagian (2015), daya pendorong yang mengakibatkan setiap anggota organisasi bersedia dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga beserta waktunya. Hal tersebut bertujuan untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya. Pemimpin di dalam suatu instansi memiliki tanggung jawab yang besar untuk memberikan motivasi kepada bawahannya demi mencapai semangat tingkat tinggi (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

2.3.2 Manfaat Motivasi Kerja

Motivasi kerja seseorang dapat mendorong meningkatnya tanggung jawab secara maksimal. Dengan demikian target atau tujuan perusahaan akan tercapai. Terlibatnya seorang pemimpin dalam pemberian motivasi berkaitan erat dengan keinginan dari karyawan sehingga pemimpin memiliki pengaruh besar dalam peningkatan kinerja karyawan melalui ikatan batin (Saleh & Utomo, 2018).



urut Ishak & Tanjung (2004) dalam Iswari & Pradhanawati bahwa manfaat motivasi kerja ialah menciptakan gairah kerja. terciptanya gairah kerja dapat menciptakan produktivitas kerja tingkat. Terdapat manfaat bekerja dengan orang yang memiliki yang tinggi, yaitu segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan sesuai dengan standar yang besar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

2.3.3 Jenis dan Teori Motivasi Kerja

Menurut Suhardi (2013) dalam Wardanil, dkk., (2023) bahwa motivasi memiliki dua jenis utama, yakni motivasi intrinsik dan ekstrinsik dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Motivasi Intrinsik

Ragam motivasi yang tercipta dari dalam diri seseorang tanpa adanya pengaruh eksternal merupakan pengertian dari motivasi intrinsik. Individu dengan motivasi intrinsik condong mampu memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dorongan dari pihak lain. Terdapat dua faktor yang memengaruhi motivasi intrinsik, yaitu kebutuhan dan harapan.

b. Motivasi Ekstrinsik

Berkebalikan dengan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik merupakan jenis yang dipicu oleh luar individu atau eksternal. Motivasi jenis ekstrinsik kerap kaitannya dengan insentif, materi, penghargaan, atau pengaruh dari lingkungan sekitar. Imbalannya dapat berupa fisik, yaitu uang, bonus, dan penghargaan lainnya dan bentuk non-fisik, yaitu promosi jabatan. Pada beberapa kasus ditemukan bahwa motivasi ekstrinsik mempunyai kekuatan dalam mentransformasikan keinginan individu yang mana maksudnya adalah pada awalnya tidak berminat dan diakhir menjadi termotivasi guna melaksanakan suatu tindakan ataupun mencapai tujuan tertentu.

Teori Herzberg memaparkan terkait faktor-faktor yang menjadi motivasi bagi karyawan dalam sebuah perusahaan, membawa elemen-elemen penting untuk konstruksi dan perencanaan. Selain itu, sangat berharga untuk pengambilan keputusan yang lebih tegas yang meningkatkan dan mendorong perkembangan operasional dan perilaku individu yang terlibat. Memotivasi pekerja dapat menjadi strategi penting untuk perkembangan dari indeks produktivitas dari sebuah perusahaan (Oliveira, *et al.*, 2023).

Dalam teori ini terdapat dua dimensi yang saling terkait, yaitu faktor motivator dan faktor higiene, tetapi memiliki peran yang berbeda. Faktor motivator merupakan elemen-elemen yang meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja pegawai, contohnya pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan, sedangkan faktor higiene

dengan kondisi dasar yang harus dipenuhi agar kepuasan kerja dapat dihindari, seperti gaji, fasilitas, kebijakan perusahaan, dan hubungan antarpegawai. Pengimplementasian model ini dalam perusahaan akan sangat relevan terutama dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai (Azwanda, dkk., 2024).



2.3.4 Indikator yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2010) dalam Nurahmi, dkk., (2020) indikator motivasi kerja ada tujuh, yaitu promosi, prestasi kerja, pekerjaan, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan, dan keberhasilan dalam bekerja. Semua indikator tersebut erat kaitannya dengan masing-masing pekerja untuk meraih tujuannya. Berikut penjelasan lebih lanjut terhadap masing-masing indikator:

a. Promosi

Promosi mengacu pada kenaikan jabatan atau posisi kepada pekerja di dalam organisasi/perusahaan sebagai bentuk *feedback* atas kontribusi dan kemampuan kerjanya. Promosi dapat memberikan kesempatan bagi individu untuk mencapai status yang lebih tinggi, tanggung jawab yang lebih besar, serta penghargaan finansial dan non-finansial. Hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja, rasa percaya diri, dan loyalitas karyawan.

b. Prestasi Kerja

Indikator prestasi kerja mengacu pada pencapaian individu dalam menyelesaikan tugas atau target yang diberikan dengan kualitas dan efisiensi yang tinggi. Prestasi dapat menilai kemampuan, keahlian, dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya. Saat seseorang merasa berhasil dalam mencapai sesuatu, cenderung tingkat kepercayaan dirinya meningkat dan termotivasi untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerjanya ke depan.

c. Pekerjaan

Pekerjaan yang menarik, menantang, dan sesuai dengan minat serta keahlian individu dapat menjadi sumber motivasi yang besar untuk karyawan. Seseorang yang merasa bahwa pekerjaannya bermakna cenderung lebih antusias dan berdedikasi dalam menjalankannya. Hal tersebut menciptakan rasa puas yang mendalam, terutama jika pekerjaan tersebut memberikan peluang untuk belajar dan berkembang.

d. Penghargaan

Penghargaan merupakan bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi dan pencapaiannya, bisa berbentuk finansial ataupun non-finansial, seperti barang. Contohnya berupa bonus, insentif, sertifikat, dan ucapan terima kasih. Penghargaan dapat menciptakan rasa dihargai sehingga dapat mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik.



e. Tanggung Jawab

Kepercayaan yang diberikan kepada karyawan untuk melaksanakan tugas tertentu dengan mandiri dan penuh komitmen dinamakan dengan tanggung jawab. Seorang karyawan merasa dipercaya untuk menangani tanggung jawab yang lebih besar yang berdampak dengan rasa bangga dan kepemilikan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Tanggung jawab juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan pengambilan keputusan.

f. Pengakuan

Pengakuan ialah bentuk penghormatan atas usaha dan kontribusi karyawan terhadap keberhasilan organisasi/perusahaan. Pengakuan dapat berupa pujian dari atasan, pemberitaan di media internal perusahaan, atau publik. Karyawan akan senang apabila merasa diakui sehingga memengaruhi semangat kerja yang lebih tinggi dan loyalitas yang lebih besar.

g. Keberhasilan dalam Bekerja

Karyawan berhasil dalam mencapai suatu target atau hasil yang diharapkan sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. Keberhasilan mencerminkan kemampuan individu untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan memberikan dampak positif bagi organisasi/perusahaan. Kesuksesan bagi karyawan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi untuk terus berkembang.

2.4 Tinjauan Umum tentang Produktivitas Kerja

2.4.1 Definisi Produktivitas Kerja

Menurut ILO di dalam Wardanil, dkk., (2023) produktivitas diartikan sebagai evaluasi ilmiah dengan mengukur hasil produksi dibandingkan dengan penggunaan segala jenis *stakeholders* yang terlibat dalam proses produksi. *Resources* yang dimaksud di sini mencakup berbagai hal. Adapun cakupannya adalah lahan, material mentah, bahan pendukung, sarana pabrik, peralatan, mesin, perkakas, dan tenaga kerja.

Produktivitas merupakan konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil, yakni jumlah barang dan jasa yang diproduksi dengan jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya. Kedua hal dipakai untuk menghasilkan berbagai hasil yang diharapkan. I, konsep yang digunakan oleh produktivitas adalah seberapa itu proses menghasilkan keluaran dengan mengonsumsi tertentu (Panjaitan, 2017).



Menurut Yusuf (2015) dalam Simbolon (2024), produktivitas kerja merupakan suatu perbandingan antara hasil yang ingin diraih dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan. Perbandingan yang dimaksud adalah antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Produktivitas dapat diukur melalui faktor pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap.

Produktivitas karyawan dapat dipahami sebagai seberapa efektif organisasi dan orang-orang yang bekerja didalamnya menghasilkan nilai dari input. Berdasarkan Joshi & Balyan (2012) dalam Manuel (2023), produktivitas karyawan juga dikenal sebagai produktivitas tenaga kerja, dimana hasil per orang atau sistem. Selain itu, Samnani & Singh (2014) menambahkan bahwa produktivitas sebagai rasio keluaran terhadap masukan. Hal tersebut merujuk pada volume output yang dihasilkan dari volume input atau sumber daya tertentu. Jika perusahaan menjadi lebih produktif, maka perusahaan tersebut telah menjadi lebih efisien karena produktivitas ialah ukuran efisiensi.

2.4.2 Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Utami (2015) dalam Ukkas (2017) bahwa produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti umur, tingkat pendidikan formal, pengalaman bekerja, upah, dan curahan tenaga kerja. Tingkat pendidikan dibutuhkan untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas sebab dengan pendidikan dapat menciptakan pola pikir tenaga kerja sehingga dapat bersaing. Pekerja dengan tingkat usia produktif, yaitu 15-50 tahun dapat beradaptasi dengan cepat dengan tugas yang baru serta mudah dalam memahami dalam penggunaan teknologi. Adanya pengalaman kerja yang memadai berkaitan dengan tingkat kepuasan tenaga kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga dapat dikatakan menjadi ahli atau spesialisasi pada bidangnya masing-masing. Selain itu, jenis kelamin juga menjadi faktor penentu produktivitas kerja. Pada umumnya tingkat produktivitas pekerja laki-laki cenderung lebih tinggi dibanding dengan pekerja wanita dengan dasar laki-laki memiliki kekuatan fisik yang lebih besar daripada wanita.

2.4.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2012) dalam Wahyuningsih (2018), dalam pengukuran produktivitas kerja memerlukan beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:



Kemampuan

Memiliki kemampuan dalam hal melakukan tugas. Seorang karyawan dinilai kemampuannya tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam proses bekerja. Hal ini dapat memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Pekerja memiliki rasa untuk berusaha demi meningkatkan hasil yang ingin dicapai. Konsep hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

c. Semangat kerja

Terciptanya rasa semangat yang berdampak positif terhadap hasil kerja. Hal tersebut merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

d. Pengembangan diri

Konsep pengembangan diri dapat dilaksanakan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

e. Mutu

Mutu adalah hasil/output pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2.4.4 Implementasi Produktivitas Kerja

Dalam pengimplementasian produktivitas, terdapat tiga hal utama, yaitu ketepatan waktu kerja, pencapaian target, dan inovasi karyawan (Manuel, 2023).

a. Ketepatan waktu kerja

Ketepatan waktu mengukur apakah suatu unit kerja melakukannya dengan benar dan tepat waktu mengingat bahwa waktu adalah sumber daya paling penting yang harus dipertimbangkan dalam pelaksanaan aktivitas apa pun.

b. Pencapaian target

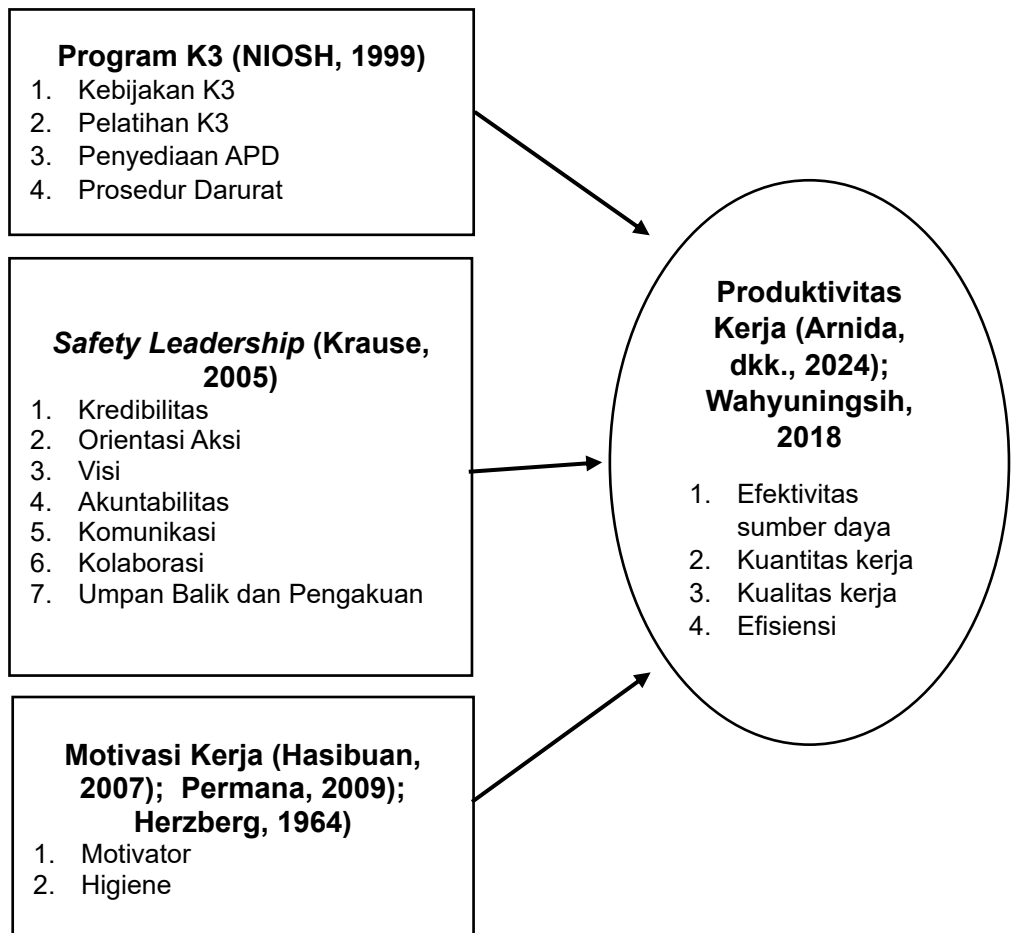
Melibatkan kontribusi karyawan terhadap produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Hal tersebut merujuk pada tindakan yang merupakan bagian dari sistem penghargaan formal dan mencakup resep seperti yang diindikasikan dalam deskripsi peran.

c. Inovasi karyawan

Berkaitan dengan bagaimana karyawan berinovasi dalam pekerjaannya. Kesiapan untuk mencoba cara-cara baru yang berbeda dari yang sudah ada serta antusiasme dalam rapannya. Inovasi mencerminkan kecenderungan seorang iwan untuk terlibat dan mendukung ide-ide baru, kebaruan, dan s kreatif.



2.5 Kerangka Teori



Gambar 2. 2 Kerangka Teori



2.6 Sintesa Penelitian

No.	Peneliti (Tahun dan Sumber Jurnal)	Judul dan Nama Jurnal	Desain Penelitian dan Metode Analisis	Sampel	Temuan
1.	Setiawati dan Setyaningrum, 2024	Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Shendengen Indonesia <i>Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan</i>	Penelitian kuantitatif metode SEM-PLS hasil analisa <i>Outer & Inner Model</i>	87 sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa program K3 memengaruhi produktivitas karyawan
2.	Purba dan Sukwika, 2021	Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Divisi Proyek <i>Journal of Applied Management Research</i>	Penelitian kuantitatif metode <i>simple random sampling</i> analisis deskriptif dan jalur	58 sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa program K3 dan produktivitas kerja saling berpengaruh
3.	Rusdiana, 2020	<i>Safety Leadership</i> dan <i>Safety Performance</i> Karyawan <i>Jurnal Fenomena</i>	Penelitian kuantitatif metode statistika analisis regresi	76 sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh <i>safety leadership</i> terhadap <i>safety performance</i> pada operator mesin bagian produksi
	dkk., I	Pengaruh <i>Safety Leadership</i> terhadap <i>Safety Behaviour</i> di Industri Manufaktur Perkeretaapian	Penelitian kuantitatif metode statistika analisis regresi linear berganda	128 sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh <i>safety leadership</i>



		<i>Journal of Safety, Health, and Environment Engineering</i>			terhadap <i>safety behaviour</i>
5.	Ramadani, dkk., 2024	Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Surya Agrolika Reksa Kuantan Singingi <i>Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka</i>	Penelitian kuantitatif teknik analisis regresi linear berganda	46 sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja
6.	Kusnadi, et al., 2020	<i>Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Productivity of Employees in PT. Asiatek Solution Indonesia</i> <i>Business and Entrepreneurial Review</i>	Penelitian kuantitatif teknik <i>non-probability sampling</i>	69 sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja

