

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

A. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Konsep keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan konsep yang penting dalam menjalankan prosedur kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani dan rohani yang bertujuan untuk menjaga keamanan dan kenyamanan tenaga kerja agar tercapainya ketahanan fisik, daya kerja, dan tingkat kesehatan yang tinggi (Hasibuan dkk, 2020).

Jika telah diimplementasikan, konsep K3 akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja yang dilakukan dan dapat meningkatkan kinerja setiap tenaga kerja ke arah yang lebih baik. Resiko kecelakaan kerja yang dapat merugikan tenaga kerja dan mempengaruhi produktivitas kerja dapat dimimalkan jika telah mengimplementasikan konsep K3 dengan baik (Fitri, 2016).

Pentingnya pengimplementasian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di dunia kerja dapat diulas dan dikaji melalui riset atau penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Dengan adanya pengkajian pentingnya K3 di dalam dunia kerja, maka pendidikan kejuruan yang merupakan jenjang pendidikan yang mempersiapkan calon lulusan yang akan menjadi praktisi di dunia kerja harus dapat menanamkan konsep K3 di dalam proses pendidikan sesuai dengan program keahlian masing-masing. Dengan demikian, peran pendidikan kejuruan sebagai pencetak lulusan yang kompeten akan menjadi semakin relevan dengan situasi dan kebutuhan dunia kerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut. Keselamatan dan kesehatan kerja juga merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat, yang dapat mengakibatkan kecelakaan.

B. Peraturan Yang Mengandung Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

1. Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Undang-Undang ini mengatur dengan jelas tentang kewajiban pimpinan tempat kerja dan pekerja dalam melaksanakan keselamatan kerja.

2. Undang-undang nomor 23 tahun 1992 tentang Kesehatan. Undang- Undang ini menyatakan bahwa secara khusus perusahaan berkewajiban memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik pekerja yang baru maupun yang akan dipindahkan ke tempat kerja baru, sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepada pekerja, serta pemeriksaan kesehatan secara berkala. Sebaliknya para pekerja juga berkewajiban memakai alat pelindung diri (APD) dengan tepat dan benar serta mematuhi semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan. Undang-undang nomor 23 tahun 1992, pasal 23 Tentang Kesehatan Kerja juga menekankan pentingnya kesehatan kerja agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya hingga diperoleh produktifitas kerja yang optimal. Karena itu, kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja dan syarat kesehatan kerja.
3. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Undang-Undang ini mengatur mengenai segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan mulai dari upah kerja, jam kerja, hak maternal, cuti sampai dengan keselamatan dan kesehatan kerja.
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 11 Tahun 1979 tentang Keselamatan Kerja Pada Pemurnian dan Pengolahan Minyak dan Gas Bumi.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1973 tentang Pengawasan Atas Peredaran Keputusan, Penyimpanan dan Penggunaan Pestisida.
6. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1973 tentang Pengaturan dan Pengawasan Keselamatan Kerja di Bidang Pertambangan.
7. Presiden Nomor 22 Tahun 1993 tentang Penyakit Yang Timbul Akibat Hubungan Kerja

2.2 Motivasi

A. Definisi

Motivasi merupakan suatu pendorong yang diberikan kepada seseorang agar orang tersebut memiliki ingin atau bersemangat melakukan suatu hal. Motivasi sendiri dapat dikatakan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan karena motivasi dapat diartikan sebagai semangat kerja untuk mencapai tujuan atau target dari pekerjaan yang ada (Witari, 2020). Menurut (Heryenzus L. &., 2020), motivasi merupakan suatu

dorongan untuk membangkitkan kinerja seorang karyawan agar dapat memunculkan rasa ingin bekerja sama, ingin bekerja secara efektif serta efisien dengan adanya interaksi dan upaya untuk mencapai tujuan bersama. Dengan adanya motivasi inilah karyawan diharapkan terus bersemangat dan mampu menghadapi masalah sesulit apapun.

Berdasarkan dengan pengertian motivasi yang sudah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan psikologis yang mempengaruhi seseorang untuk mampu melakukan atau berkeinginan kuat dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan atau aktivitasnya. Secara umum, dengan adanya motivasi ini diharapkan dapat meningkatkan semangat kinerja karyawan yang ada.

B. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Heryenzus L. , 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi setiap orangnya dapat dilihat dari 2 faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang dapat ditimbulkan dalam diri masing-masing individu, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang timbul tidak dari dalam diri seseorang, dengan kata lain faktor eksternal muncul dari lingkungan kehidupan seseorang yang berada di luar dirinya.

1. Faktor Internal

- a. Keinginan untuk dapat bertahan hidup. Maksud dari keinginan untuk dapat bertahan hidup, yaitu demi untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya setiap orang akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengerjakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dengan cara apapun yang dapat dilakukan.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki. Maksud dari keinginan untuk dapat memiliki, yaitu keinginan untuk memiliki sesuatu lah yang dapat mendorong seseorang untuk bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Berkeinginan untuk dapat memiliki sesuatu bukan berarti berkeinginan untuk memiliki sesuatu yang menjadi kebutuhannya, karena tidak menutup kemungkinan bahwa hal yang diinginkan bukan merupakan kebutuhan melainkan hanya keinginan untuk mengikuti tren semata.

- c. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan. Maksud dari keinginan untuk mendapatkan penghargaan, yaitu dengan ada dorongan seperti ini setiap orang merasa ingin diberikan apresiasi, ingin dihormati karena memiliki kemampuan yang melebihi rekan kerjanya yang lain serta dapat diakui.
- d. Keinginan untuk berkuasa. Berkuasa yang dimaksud, yaitu wewenang untuk memimpin. Dengan adanya dorongan untuk memiliki kekuasaan tersebut, akan muncul rasa semangat untuk membuktikan dirinya mampu dengan cara bekerja dengan sebaik mungkin. Keinginan untuk berkuasa ini juga berhubungan dengan jenjang karir. Setiap karyawan akan termotivasi akan hal ini, dengan adanya jenjang karir tersebut setiap karyawan akan menginginkan suatu jabatan yang baik untuk mendapatkan kekuasaan yang diinginkan.

2. Faktor Eksternal

- a. Kompensasi yang memadai. Kompensasi identik dengan gaji serta tunjangan lain-lain. Dengan adanya kesempatan mengenai hal tersebut, ini akan menjadi suatu dorongan bagi orang-orang untuk memiliki kompensasi tersebut.
- b. Lingkungan kerja. Maksud dari lingkungan kerja ini adalah sarana dan prasarana yang ada untuk menunjang pekerjaan yang dilakukan. Dengan kata lain, munculnya motivasi adalah dengan bekerja di lingkungan yang nyaman dan aman

C. Tujuan Motivasi

Tujuan umum motivasi menurut Purwanto (2006) adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau tujuan tertentu.

Adapun tujuan dari motivasi secara keseluruhan menurut Hasibuan (2006) yaitu:

- a) Mendorong semangat kerja karyawan
- b) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan
- c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan

- f) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- i) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- j) Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugasnya
- k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat alat dan bahan baku
- l) Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2006: 149), ada dua metode motivasi, yaitu:

- a) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

- b) Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

2.3 Sikap kerja

A. Pengertian Sikap

Sikap merupakan pernyataan seseorang terhadap hal yang disukainya maupun yang tidak dalam bentuk perilaku (al, 2020).

Sikap sendiri terbentuk berdasarkan dengan apa yang sudah atau pernah dialami oleh seseorang dan juga pengaruh yang didapatkan dari lingkungan sekitar. Menurut (Putro, 2018) sikap merupakan sebuah kecenderungan yang dimiliki setiap individu dalam menanggapi suatu hal yang positif maupun negatif. Sikap juga berhubungan emosional, karena sikap emosional digunakan untuk menilai dampak baik atau buruk dari suatu perubahan yang terjadi.

Sikap sendiri juga sangat berkaitan erat dengan pekerjaan karena dalam pekerjaan setiap orang dituntut untuk memiliki sikap yang profesional. Sikap profesional merupakan sikap yang paling penting dalam pekerjaan, sikap yang profesional ini dimaksud seperti sikap yang mandiri, yakin akan kemampuan diri

sendiri, dapat menerima masukan dari rekan kerja yang lain, berpikir positif serta mengesampingkan tujuan atau keinginan pribadi yang dapat mengganggu pekerjaan. Perlu diingat juga bahwa maju atau tidaknya suatu perusahaan pastinya bergantung dari sumber daya manusia yang ada, oleh karena itulah mengapa perusahaan mengharuskan setiap karayawannya untuk memiliki sikap yang baik satu sama lain.

B. Komponen Sikap

Menurut (Firdaus, 2020) sikap terdiri dari tiga komponen yaitu komponen kognitif, afektif dan konatif.

1. Komponen kognitif merupakan komponen yang berhubungan dengan ilmu pengetahuan yang digunakan untuk berpikir apakah hal ini baik atau buruk untuk dilakukan. Komponen ini juga berkaitan dengan kepercayaan, pandangan, keyakinan, ide serta konsep mengenai suatu objek.
2. Komponen afektif merupakan komponen yang menyangkut masalah penilaian suka atau tidaknya terhadap suatu masalah yang ada, dengan kata lain bahwa komponen afektif ini merupakan komponen emosional karena berhubungan perasaan seseorang terhadap suatu objek terutama dalam suatu penilaian.
3. Komponen konatif merupakan komponen yang menyangkut keputusan akhir, dan cenderung bersifat suatu tindakan yang dilakukan terhadap suatu objek.

Dari ketiga komponen tersebut, dapat diketahui bahwa masing-masing komponen sangat penting dalam membangun sikap atau karakteristik setiap individu. Dalam kaitan ini, pengetahuan, pikiran serta emosi sangat berperan penting. Hal ini dikarenakan sikap terbentuk dengan adanya interaksi antar individu yang satu dengan individu yang lainnya. Dengan adanya interaksi tersebut, maka ketiga komponen inilah yang terbentuk dan menyatu menjadi suatu sikap seseorang yang utuh.

C. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Sikap Kerja

Menurut Blum dan Naylor (Aniek, 2005) bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi sikap kerja adalah:

1. Kondisi kerja

Situasi kerja yang meliputi lingkungan fisik ataupun lingkungan social yang menjamin akan mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Adanya rasa nyaman akan mempengaruhi semangat dan kualitas karyawan.

2. Pengawasan atasan

Seorang pimpinan yang melakukan pengawasan terhadap karyawan dengan baik dan penuh perhatian pada umumnya berpengaruh terhadap sikap dan semangat kerja karyawan.

3. Kerja sama dari teman sekerja

Adanya teman sekerja yang dapat bekerja sama akan sangat mendukung kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Keamanan

Adanya rasa aman yang tercipta serta lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan.

5. Kesempatan untuk maju

Adanya jaminan masa depan yang lebih baik dalam karier baik promosi jabatan dan jaminan hari tua.

6. Fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas- fasilitas yang digunakan karyawan dalam pekerjaannya.

7. Gaji

Rasa senang terhadap imbalan yang diberikan perusahaan baik yang berupa gaji pokok, tunjangan dan sebagainya yang akan mempengaruhi sikap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

D. Indikator – Indikator Sikap

Menurut (Kumeang et al., 2019) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi sikap seseorang, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Berpikir fleksibel atau berpikir secara bebas.
2. Kebebasan dalam berekspresi.
3. Minat dalam aktivitas kreatif.
4. Kepercayaan pada gagasan sendiri.
5. Keterlibatan dalam tugas.

E. Sikap Kerja Aman Dalam Aspek K3

Adapun indikator sikap tersebut sebagai berikut (Azwar,2013:19):

1) Kognitif(pemikiran)

Merupakan representasi apa yang dipercayai oleh individu pemilik sikap, komponen kognitif berisi kepercayaan stereotype yang dimiliki individu

mengenai sesuatu dapat disamakan penanganan (opini) terutama apabila menyangkut masalah isu tau kontroversial.

2) Afektif(perasaan)

Merupakan perasaan yang menyangkut aspek emosional. Aspek emosional inilah yang biasanya berakar paling dalam sebagai komponen sikap dan merupakan aspek yang paling bertahan terhadap pengaruh-pengaruh yang mungkin adalah mengubah sikap seseorang. Komponen afektif disamakan dengan perasaan yang dimiliki seseorang terhadap sesuatu.

3) Konatif(tindakan)

Merupakan aspek kecenderungan berperilaku tertentu sesuai sikap yang dimiliki oleh seseorang. Aspek ini berisi tendensi atau kecenderungan untuk bertindak atau bereaksi terhadap sesuatu dengan cara-cara tertentu.

2.4 Produktivitas Kerja

A. Pengertian Produktivitas

Konsep produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik kepribadian yang muncul dalam bentuk sikap mental dan melibatkan keinginan dan upaya seseorang dalam upaya meningkatkan kualitas hidup. Sementara itu, dimensi organisasi menyangkut produktivitas dalam hal hubungan teknis antara input dan output.

Menurut Sutrisno, Edy (2017) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini. Menurut Hasibuan (2018) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahantenaga) dan system kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Sanyoto, Danang (2012) Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang telah dikerjakan

karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Menurut Busro (2018) produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini dapat diartikan sebagai kemampuan fisik kemampuan keterampilan.

B. Konsep Produktivitas

Konsep produktivitas dan produksi sering kali diartikan atau dianggap sama, padahal produktivitas tidaklah sama dengan produksi karena produksi merupakan salah satu komponen dalam usaha produktivitas. Ukuran keberhasilan produktivitas tidak lah sama dengan keberhasilan produksi mengingat bahwa ukuran keberhasilan produktivitas dipandang dari dua sisi sekaligus, yaitu : sisi input dan sisi output, sedangkan ukuran keberhasilan produksi hanya dipandang dari sisi output. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas merupakan perpaduan antara efektifitas pada pelaksanaan tugas dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber daya.

Sementara itu menurut pendapat Joseph M. Putti produktivitas adalah seberapa baik sebagai sumber daya (*input*) itu kita peroleh bersama-sama dan kita gunakan untuk mencapai suatu tingkat hasil ataupun sasaran yang spesifik. Yaitu bagaimana mengerjakan sesuatu lebih baik dan berkeja lebih cerdas, tidak semata – mata lebih keras saja. Dari beberapa pendapat diatas, dapat dikatakan bahwa produktivitas tidak hanya mengandung arti besarnya usaha yang dilakukan saja tetapi penekanannya pada bagaimana usaha tersebut dilakukan dengan cara dan pemikiran yang lebih sistematis dalam melaksanakan pekerjaan dengan memanfaatkan sumber-sumber daya yang ada untuk mendapatkan hasil yang lebih baik sesuai ukuran yang telah ditentukan dalam bidang kerjanya.

C. Indikator Produktivitas

Untuk mengukur produktivitas tenaga kerja menurut Handayani (2018) diperlukan indikator sebagai berikut:

- a) Kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
- b) Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil kerja tersebut.

- c) Semangat kerja merupakan usaha untuk menjadi baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerjakaan dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- d) Pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tangangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.
- e) Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah berlalu, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
- f) Efisiensi merupakan perbandingan antara yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

D. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Faktor produktivitas manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu usaha. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi antara lain menurut (Sedarmayanti, 2013) yaitu :

a) Sikap Mental,

Hal ini dapat berupa motivasi kerja, sikap kerja, dan etika kerja.

b) Pendidikan dan Pelatihan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat diartikan sebagai pendidikan formal maupun informal.

c) Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih.

d) Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan system yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalika staf atau bawahannya.

e) Hubungan industrial

f) Tingkat Penghasilan

g) Gizi dan Kesehatan

h) Jaminan Sosial

i) Lingkungan dan Iklim Kerja

j) Sarana Produksi

k) Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, aka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja

2.5 Brainstorming

Brainstorming merupakan metode untuk memberikan sumbang saran atau mengumpulkan beberapa pendapat dari hasil diskusi kelompok. Metode ini dapat membentuk dan membangkitkan ide, gagasan atau pendapat tentang suatu topik atau masalah tertentu dimana sebagai upaya untuk mengumpulkan pendapat yang diberikan oleh seluruh anggota kelompok, baik secara individu maupun kelompok dalam periode waktu yang singkat dan bebas dari kritik. Pendapat dari setiap orang memungkinkan untuk berbeda sari satu individu dengan individu lainnya, namun tidak ada kritik sebelum sesi evaluasi dilakukan (Romadhoni, 2014).

Manfaat dari brainstorming adalah:

- a) Mendapatkan ide, pendapat atau gagasan sebanyak-banyaknya.
- b) Pengembangan kreatifitasi berpikir dari anggota tim.
- c) Memacu keterlibatan seluruh peserta (anggota tim).

Tipe brainstorming:

- a) Terstruktur, tiap anggota tim menyampaikan ide atau gagasan secara bergilir atau bergantian.
- b) Tidak struktur, setiap peserta yang mempunyai ide atau gagasan dapat langsung menyampaikannya.

Menurut Romadhoni (2014), metode brainstorming dapat diterapkan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a) Tahap pemberian informasi

Pada tahap ini menjelaskan masalah yang sedang dialami beserta dengan latar belakangnya dan mengajak peserta diskusi dengan aktif dan bertukar pikiran.

b) Tahap identifikasi

Pada tahap identifikasi diminta untuk memberikan sumbang saran pemikiran sebanyak-banyaknya. Semua saran yang masuk ditampung, ditulis dan tidak dikritik.

c) Tahap klasifikasi

Semua saran dan masukan peserta ditulis. Langkah selanjutnya mengklasifikasikan berdasarkan kriteria yang dibuat dan disepakati oleh kelompok. Klasifikasi bisa berdasarkan struktur/faktor-faktor lain.

d) Tahap verifikasi

Kelompok secara bersama melihat kembali sumbang saran yang telah diklasifikasikan. Setiap sumbang saran diuji relevansinya dengan permasalahannya. Apabila terdapat sumbang saran yang sama diambil salah satunya dan yang satunya bisa dicoret.

e) Tahap konklusi

Pemimpin diskusi beserta peserta diskusi lain mencoba menyimpulkan butiran-butiran alternatif pemecahan masalah dan disetujui. Setelah semua puas, maka diambil kesepakatan terakhir sebagai cara pemecahan masalah yang dianggap paling tepat.

2.6 Kerangka Konsep

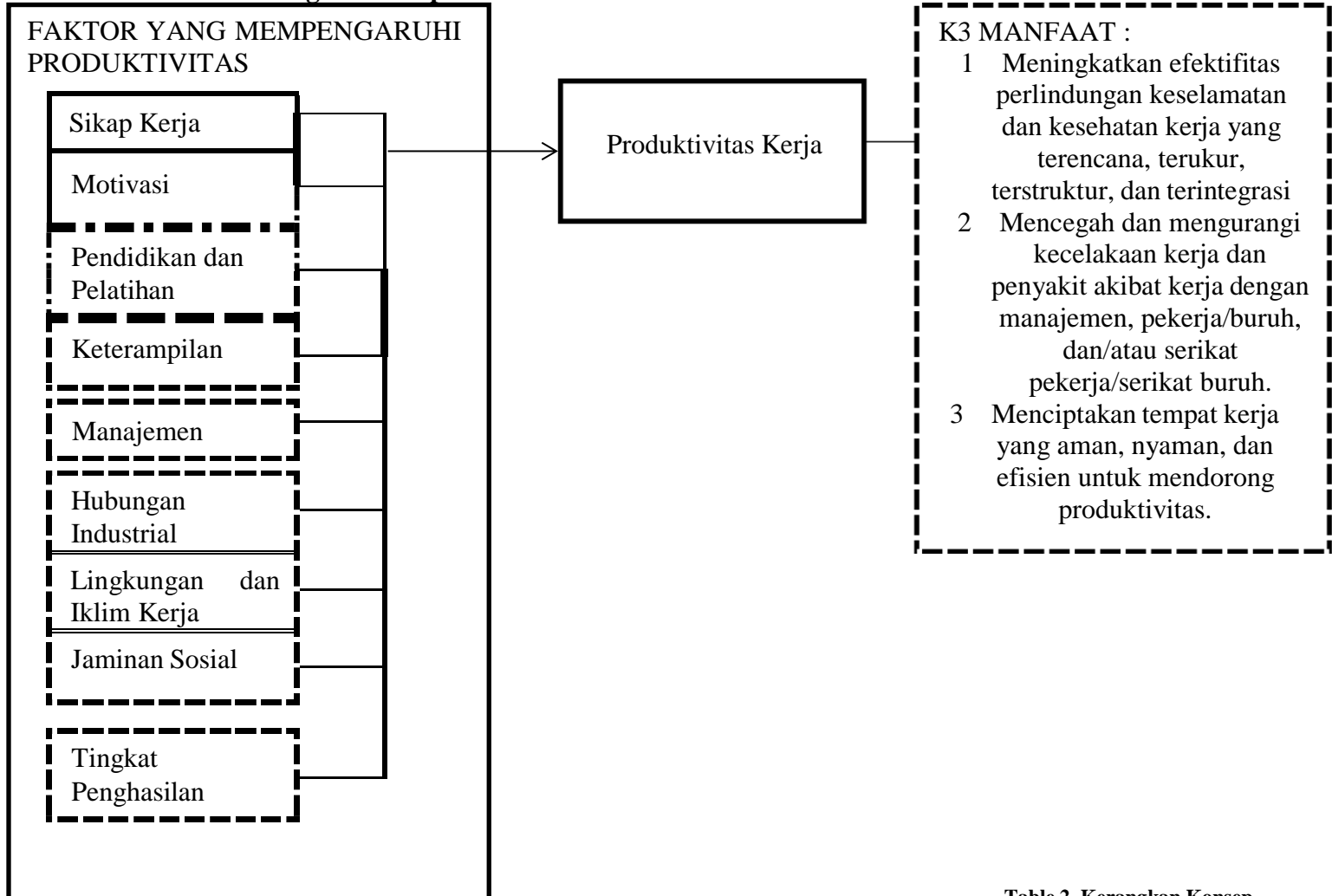
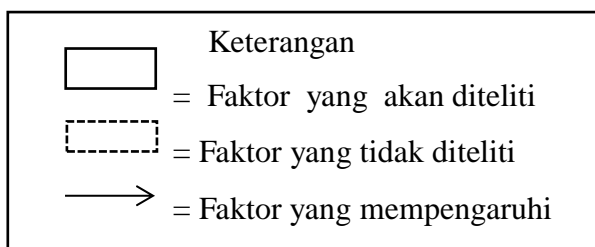


Table 2. Kerangka Konsep



Variabel Independen (bebas) : Motivasi dan sikap kerja

Variabel Dependen (terikat) : Produktivitas kerja

Manfaat dari K3 sesuai dengan PP.No 50 tahun 2012 salah satunya yaitu produktivitas kerja. Beberapa faktor produktivitas kerja yang saya teliti yaitu sikap kerja dan motivasi. Inilah bentuk hubungan antara produktivitas kerja dengan K3.

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara dari peneliti. Sehingga kesimpulan sementara dari peneliti, antara lain :

H_0^1 : Tidak Dapat Hubungan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

H_a^1 : Adanya Hubungan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

H_0^2 : Tidak Dapat Hubungan Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

H_a^2 : Tidak Terdapat Hubungan Sikap Kerja Terhadap Produktivitas Kerja