

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Suryani, et al (2020) menyatakan bahwa produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dan segala pengorbanan atau biaya untuk mewujudkan hasil tersebut (input). Atmojo dan Sudrajat (2020) menyatakan bahwa produktivitas karyawan merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Apriadi dan Hasmawaty (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara output dengan input, di mana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

Rina (2020) menyatakan bahwa produktivitas juga merupakan ukuran efisiensi ekonomis aktivitas organisasi dalam menggunakan sumber daya untuk memproduksi barang atau jasa. Rahmawati, et al (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan sesuatu yang harus dilakukan secara efektif dan efisien dalam mencapai target tujuan yang telah ditentukan. Samahati (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu

Mawarni (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan, yaitu kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas
2. Meningkatkan hasil dicapai, yaitu karyawan berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja, yaitu usaha karyawan untuk lebih baik dari hari berikutnya.
4. Pengembangan diri, yaitu karyawan senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
5. Mutu, yaitu karyawan memberikan kualitas terbaik dalam melaksanakan pekerjaan.
6. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan

2.2 Pengertian Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Rahmawati, et al (2020) menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah melindungi dan mengamankan tenaga kerja baik fisik maupun mental agar bias memaksimalkan pekerjaans sesuai target perusahaan. Samahati (2020) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja. Astutik dan Dewa (2019) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari risiko sakit dan kecelakaan akibat pekerjaan.

Wahyuni, et al (2018) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah keselamatan dan kesehatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri, manufaktur dan konstruksi, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja bahan baku dan proses pengolahannya. Gusmita (2018) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah segala daya upaya pemikiran yang dilakukan dalam rangka mencegah, menanggulangi dan mengurangi terjadinya kecelakaan dan dampak melalui langkah-langkah identifikasi. Darmayanti dan Suryalena (2017) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja yang mengacu pada kondisi fisik dan psikologis pekerja selama berada di lingkungan kerja

Mawarni (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja secara fisik meliputi tanda peringatan dalam pekerjaan dan penyediaan perlengkapan untuk perlindungan kerja
2. Lingkungan sosial psikologi meliputi jaminan kecelakaan kerja seperti perawatan dan pemeliharaan asuransi pada karyawan
3. Lingkungan secara medis meliputi kebersihan, suhu udara dan sistem pembuangan industri
4. Lingkungan secara tenaga kerja meliputi penyediaan sarana prasarana perusahaan seperti ketersediaan air bersih dan kamar mandi
5. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja meliputi pelayanan kesehatan tenaga kerja

2.3 Pengertian Gaya Kepemimpinan Otokratis

Hamzah dan Suwoko (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otokratis adalah kepemimpinan yang sangat menekankan pada perintah dan meminta bawahan untuk mematuhi serta hanya mengikuti apa kata-kata dari pemimpinnya. Purwanto, et al (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otokratis adalah pemimpin sangat dominan dalam setiap pengambilan keputusan dan setiap kebijakan, peraturan, prosedur diambil dari idenya sendiri. Faizaty dan Rivanda (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otokratis adalah memiliki ciri-ciri mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan mutlak yang harus dipatuhi dan pemimpinnya selalu berperan sebagai pemain tunggal.

Ony dan Rinamurti (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otokratis adalah pemimpin meyakini paling benar dalam mencapai tujuan sehingga cenderung mengabaikan pendapat bawahan atau pihak lainnya. Prasetyo dan Ratnasari (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otokratis adalah kekuasaan, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan dan pengambilan keputusan bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran atau ide. Satriadi (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otokratis adalah menganggap bawahan sebagai alat, tidak mau menerima kritikan, saran dan pendapat, dan mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan.

Rahmadianty, et al (2018) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur gaya kepemimpinan otokratis adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpendapat dalam pengambilan kebijakan.
2. Tugas yang diberikan kepada bawahan sesuai dengan keinginan pemimpin bukan sesuai dengan tupoksinya
3. Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan ke bawahan

2.4 Tinjauan Pustaka

Berdasarkan data penelitian terdahulu ternyata sudah banyak yang melakukan penelitian mengenai analisis gaya kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh Latiar dan Husna (2020) yang berjudul analisis gaya kepemimpinan kepala perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, penelitian ini bertujuan untuk

menganalisis gaya kepemimpinan kepala perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data wawancara, observasi dan analisis data dengan mereduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan atau verifikasi. Diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan semua aspek gaya kepemimpinan yang menjadi indikator memenuhi kriteria jenis gaya kepemimpinan situasional, hal yang dapat dilihat adalah dari sikap tegas, totalitas, semangat dan selalu dapat mampu menyesuaikan diri dengan kondisi kapan dia akan menjadi tegas dan bersikap lunak terhadap kinerjanya dan kinerja bawahannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Epriadi, et al (2019) yang berjudul analisis gaya kepemimpinan di organisasi pemerintah daerah (studi kasus Kabupaten Merangin), penelitian ini bertujuan untuk menganalisis di organisasi pemerintah daerah (studi kasus Kabupaten Merangin), dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data wawancara dan observasi dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Miles dan Huberman, dengan langkah dan tahapan reduksi data, penyajian data, dan *conclusion drawing*. Diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa, hambatan yang dihadapi oleh Kepala Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Merangin dalam kepemimpinan meliputi: kurangnya kesadaran dan disiplin kerja pegawai dan kurangnya kemampuan pimpinan dalam manajemen sumber daya manusia. Untuk mengatasi hambatan yang dihadapi oleh Kepala Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Merangin telah dilakukan berbagai upaya, diantaranya adalah: meningkatkan intensitas

pembinaan pegawai dan meningkatkan kemampuan manajerial sumber daya manusia dari pimpinan

Penelitian yang dilakukan oleh Widayat, et al (2018) yang berjudul analisis gaya kepemimpinan kepala desa dalam mengatasi konflik di Desa Mertak Tombok dan Desa Bunut Baoq Kecamatan Praya Kabupaten Lombok Tengah, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan kepala desa dalam mengatasi konflik di Desa Mertak Tombok dan Desa Bunut Baoq Kecamatan Praya Kabupaten Lombok Tengah, dengan menggunakan metode penelitian secara kualitatif, yaitu data dari hasil wawancara yang diperoleh, kemudian dianalisis deskriptif yaitu analisis dengan menggunakan narasi-narasi atau kata-kata. Diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh masing-masing kepala desa dan adanya awiq-awiq desa ikut serta berperan dan berpengaruh dalam mencegah konflik dan kondusifitas yang ada di desanya. Untuk Desa Mertak Tombok memiliki awig-awig larangan bertamu melewati pukul 22.00 wita, sedangkan Desa Bunut Baoq memiliki awiq-awiq larangan untuk menghadirkan Kecimol.

Penelitian yang dilakukan oleh Dhaviyanti dan Musadieg (2017) yang berjudul analisis gaya kepemimpinan lintas budaya ekspatriat Korea Selatan (Studi pada Ekspatriat PT Cheil Jedang Indonesia, Pasuruan), penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan gaya kepemimpinan lintas budaya ekspatriat Korea Selatan di PT Cheil Jedang Indonesia Pasuruan, dilihat dari pengambilan keputusan perusahaan,

pemberdayaan, dan komunikasi interpersonal, dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, teknik pengumpulan data melalui wawancara triangulasi yang dilakukan kepada tiga orang ekspatriat Korea Selatan dan tiga orang karyawan local. Diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan lintas budaya yang diterapkan oleh ekspatriat di PT Cheil Jedang Indonesia Pasuruan adalah gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis ekspatriat dapat dilihat dari pembuatan keputusan perusahaan yang dilakukan secara konsultasi dengan karyawan lokal, adanya upaya pemberdayaan karyawan lokal, dan komunikasi interpersonal yang berlangsung secara formal dan informal, baik dari bawah ke atas atau dari atas ke bawah.

Penelitian yang dilakukan oleh Ka'bah (2020) yang berjudul analisis gaya kepemimpinan bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di Kabupaten Pulau Morota, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di Kabupaten Pulau Morota, dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan teknik pengumpulan data wawancara. Diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan gaya kepemimpinan Bupati Pulau Morotai yakni Benny Laos adalah gaya kepemimpinan yang demokratis. Dilihat pemberian motivasi Dalam pelaksanaan pemerintahannya bapak Benny Laos selalu memberika penghargaan atau insentif kepada pihak yang berprestasi dan yang bekerja maksimal serta jiwa kepedulian sosial beliau kepada bawahan dan masyarakat Kabupaten Pulau Morotai. Pengambilan keputusan, yaitu Keterbukaan bapak Benny Laos dalam

menerima saran atau ide dari SKPD atau pejabat-pejabat dan masyarakat yang terkait dalam pemerintahannya dan kemampuannya dalam menghadapi permasalahan yang dihadapi

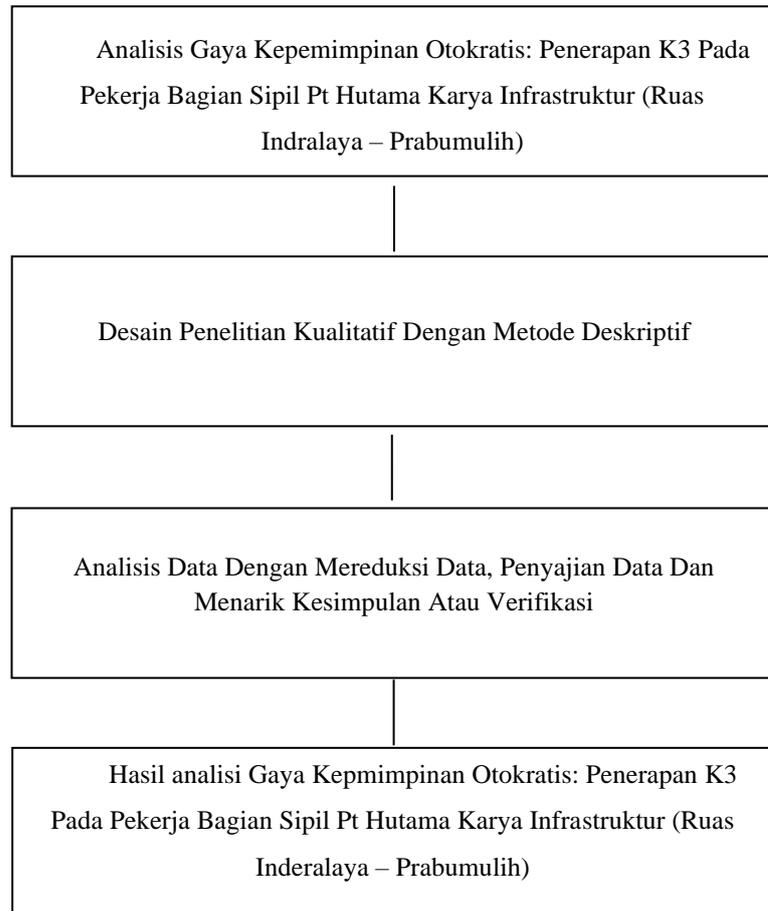
Dari beberapa penelitian diatas maka dapat disimpulkan persamaan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah sama-sama menganalisis gaya kepemimpinan menggunakan metode deskriptif dan pendekatan kualitatif, yang membedakan adalah dari segi objek penelitian, dan waktu penelitian. Dimana penulis melakukan penelitian pada Pekerja Bagian Sipil PT Utama Karya Infrastruktur (Ruas Indralaya – Prabumulih)

2.5 Kerangka Pikir

Penyelesaian proyek PT Utama Karya Infrastruktur proyek JTTS ruas Indralaya-Prabumulih menjelaskan bahwa proyek dimulai pada tahun 2019 dengan panjang 65 km dan terbagi menjadi 6 zona. Realisasi penyelesaian proyek pada zona 5 mencapai 30% lebih rendah dibanding zona 4 dan 6 yang di mulai pada tahun yang sama, dikarenakan kurangnya jumlah pekerja sipil dan bertambahnya jam kerja untuk mengejar progress kerja yang terlambat, sehingga berdampak pada fisik pekerja yang mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugas serta belum maksimal dikarenakan tidak terlalu pedulinya manajemen proyek dalam penerapan (K3) di lingkungan proyek. Kurangnya kelengkapan sarana dan prasarana keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Beberapa karyawan yang kurang memperhatikan ketentuan standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3) seperti tidak mengenakan alat pelindung diri (APD) yang

sesuai dengan tingkat resiko bahayanya saat melakukan aktivitas kerja sehingga dapat menimbulkan kecelakaan kerja (accident) dan berdampak terhambatnya aktivitas pekerjaan

Perlu penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dalam sehingga proses pekerjaan dapat berjalan lancar gaya kepemimpinan otokratis merupakan yang kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan di PT Utama Karya Infrastruktur dikarenakan pemimpin dapat menampilkan karakter kepemimpinan dengan lebih baik, hal ini terlihat dari proses kerja yang efisien, menjaga ketertiban dan disiplin karyawan serta target yang terfokuskan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan lebih optimal, namun terdapat pula kelemahan dalam penerapan gaya kepemimpinan otokratis yaitu atasan dinilai mengambil keputusan tanpa mempertimbangkan saran dari bawahan, kurangnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan sehingga karyawan kurang memahami tugas yang diberikan sehingga terjadi keterlambatan tugas pekerjaan, atasan cenderung kurang peduli terhadap bawahan dimana bawahan dalam mencapai target yang dicapai diberlakukannya jam tambahan sehingga menimbulkan kelelahan berdampak pada penurunan hasil kerja di hari berikutnya, Infrastruktur (Ruas Indralaya – Prabumulih).



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir