

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan baik pemerintah maupun swasta dinilai sangat dominan, karena manusia merupakan aset utama serta elemen dasar yang menggerakkan dan melaksanakan aktivitas perusahaan, bagaimanapun juga keberhasilan suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya akan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya. S.P. Hasibuan (1990:9) mengatakan bahwa “Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi”.

Kualitas Sumber Daya Manusia (Human Development Index) Indonesia sekarang berada pada peringkat ke-102 dari 106 negara. Hasil Survei PERC di 12 negara juga menunjukkan bahwa Indonesia berada di urutan terbawah, satu peringkat di bawah Vietnam. Hasil survey matematika di 38 negara Asia, Australia, dan Afrika oleh TIMSS-R, menunjukkan bahwa Indonesia menduduki peringkat 34. (Ratna Megawati.2007.<on line>. Tersedia:<http://www.xl.co.id>.<10 Januari 2007>).

Rendahnya kualitas sumber daya manusia salah satunya ditandai oleh rendahnya produktivitas kerja. Produktivitas Indonesia merosot dari peringkat ke-47 pada tahun 2002, turun ke peringkat 57 tahun 2003, dan

pada tahun 2006 turun lagi ke peringkat 60 dari 61 negara. (Tersedia: <http://www.Hukumonline.com>. <10 Januari 2007).

Berdasarkan studi pendahuluan yang penulis lakukan pada tanggal 12 Juni 2006 dengan salah satu instruktur masinis Dipo Lokomotif PT Kereta Api (Persero) Daerah Operasi II Bandung yaitu bapak Entjep Bachtiar, rendahnya produktivitas kerja disebabkan oleh kurangnya pengawasan dari pimpinan yang membuat karyawan tidak disiplin dalam menjalankan pekerjaannya, jam datang dan jam pulang yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan, kerjasama antar pegawai belum optimal hal ini ditandai dengan adanya karyawan yang bekerja sangat sibuk tetapi yang lain dalam kondisi sebaliknya. Sedangkan faktor lain yang dapat menunjukkan rendahnya produktivitas kerja adalah Rapor Penilaian Kinerja Pegawai (RAPI) yang setiap semesternya mengalami penurunan. Hal tersebut dapat dilihat dari data sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rapor Penilaian Kinerja Pegawai (RAPI)
Bagian Masinis Dipo Lokomotif PT Kereta Api (Persero) Daop II Bandung
Tahun 2006

No.	Periode	Nilai	Skor
1.	Semseter I	735	4
2.	Semester II	715	3

Klasifikasi penilaian:

Nilai Total	Skor	Keterangan
870 ke atas	6	Amat Baik
819 – 869	5	Baik
729 – 818	4	Cukup
648 - 728	3	Sedang
577 -647	2	Kurang
576 ke bawah	1	Kurang Sekali

Sumber: Dipo Lokomotif

Fenomena sebagaimana dikemukakan di atas, menunjukkan produktivitas karyawan masih rendah. Hal ini perlu segera dicarikan solusinya, sebab dapat mengganggu pencapaian tujuan organisasi, salah satunya dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian yang berupa hilangnya atau berkurangnya kesempatan kerja, modal kerja, dan hilangnya jam kerja.

Setiap perusahaan berkeinginan mendapatkan keuntungan dengan produktivitas kerja yang tinggi. Produktivitas kerja yang tinggi akan berdampak pada meningkatnya produktivitas perusahaan yang pada akhirnya akan memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai Produktivitas kerja, perusahaan senantiasa membutuhkan masukan baik berupa sumber daya alam (*natural resources*) maupun sumber daya manusia (*human resources*).

Dalam mendayagunakan sumber daya yang tersedia pada suatu perusahaan, diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi, yang ditandai oleh keterampilan teknis dan dedikasi yang tinggi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan akan mempunyai motivasi kerja apabila kebutuhan hidupnya terpenuhi, sebab pada dasarnya tujuan seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan harapan memperoleh imbalan. Jadi pada hakekatnya seseorang bekerja tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Seperti yang dikatakan oleh Smith dan Wakeley (1972) dalam Moh. As'ad

(1999:47), bahwa “Seseorang didorong untuk beraktivitas, karena dia berharap hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang”.

Menyadari bagaimana pentingnya peran serta sumber daya manusia dalam pencapaian produktivitas perusahaan, maka sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama bagi perusahaan agar dapat berkembang secara produktif, karena perkembangan perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan yang bersangkutan.

Agar karyawan dapat bekerja secara produktif, maka perusahaan harus memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan tersebut, di antaranya kebutuhan akan rasa aman dari gangguan kecelakaan akibat kerja tanpa adanya rasa was-was. Ketenangan ini akan timbul dihati karyawan bila manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan yang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh T. Hani Handoko (1987:192) bahwa “Penciptaan lingkungan kerja yang sehat, secara tidak langsung akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitas”.

Hal senada dikatakan oleh NB. Silalahi dan Rumondang (1995:84) bahwa “Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, pertimbangan keselamatan dan kesehatan kerja harus diadakan oleh pimpinan perusahaan”.

Berdasarkan fenomena tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai: **”HUBUNGAN ANTARA MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, tampak bahwa produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun faktor-faktor: Pendidikan dan keterampilan, disiplin dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, manajemen, dan kesempatan berprestasi dari para pekerja yang ada dalam perusahaan.

Oleh karena itu fokus masalah penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan kaitannya dengan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja karyawan PT Kereta Api (Persero) Daerah Operasi II Bandung.

Fokus masalah tersebut di atas dapat dirinci melalui formulasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tentang manajemen keselamatan dan kesehatan kerja karyawan operasional bagian masinis pada Dipo Lokomotif PT Kereta Api (Persero) Daerah Operasi II Bandung.
2. Bagaimana gambaran mengenai produktivitas kerja karyawan operasional bagian masinis pada Dipo Lokomotif PT Kereta Api (Persero) Daerah Operasi II Bandung.
3. Bagaimana hubungan antara manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan operasional bagian masinis pada Dipo Lokomotif PT Kereta Api (Persero) Daerah Operasi II Bandung.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan formulasi masalah sebagaimana dikemukakan di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Umum Penelitian

Memperoleh gambaran secara empirik mengenai hubungan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan operasional bagian masinis pada Dipo Lokomotif PT Kereta Api (Persero) Daerah Operasi II Bandung.

2. Tujuan Khusus Penelitian

Sesuai dengan formulasi masalah sebagaimana dikemukakan terdahulu, tujuan penelitian ini secara khusus ingin mengetahui secara empirik hal-hal sebagai berikut:

- a. Gambaran manajemen keselamatan dan kesehatan kerja karyawan operasional bagian masinis pada Dipo Lokomotif PT Kereta Api (Persero) Daerah Operasi II Bandung.
- b. Gambaran produktivitas kerja karyawan operasional bagian masinis pada Dipo Lokomotif PT Kereta Api (Persero) Daerah Operasi II Bandung.
- c. Hubungan antara manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan operasional bagian masinis pada Dipo Lokomotif PT Kereta Api (Persero) Daerah Operasi II Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilaksanakan sebagai upaya untuk menerapkan teori yang penulis peroleh di bangku kuliah dengan kenyataan praktis yang ada di lapangan serta dapat menganalisis dan membahas, sehingga menghasilkan kesimpulan yang tepat dan benar.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, perbandingan, serta dasar pemikiran dalam merumuskan kebijaksanaan dalam usaha melindungi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Bagi Pihak Lain

Dapat dijadikan sebagai bahan informasi ataupun perbandingan dalam mengembangkan pengetahuan serta akan menjadi bahan masukan bagi para peneliti selanjutnya.

1.5. Kerangka Pemikiran

Ciri keberhasilan suatu perusahaan salah satunya dapat dilihat dari tercapainya produktivitas kerja yang tinggi. Peningkatan produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan harus menjadi komitmen untuk menjaga keberlangsungan perusahaan sekaligus mengoptimalkan sumber daya yang ada. Salah satu faktor yang menentukan produktivitas perusahaan adalah produktivitas karyawan perusahaan itu sendiri. Mengingat sumber daya manusia merupakan sumber daya yang utama dalam suatu organisasi maka perlu dikembangkan suatu sikap yang mendukung dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Untuk dapat mewujudkan sikap dan tindakan karyawan yang mendukung tersebut tidaklah mudah, sebab hal ini berkaitan erat dengan perilaku karyawan itu sendiri yang selalu diarahkan kepada usaha pemenuhan kebutuhannya. Ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Edwin B. Flippo yang dikutip oleh Moh. Mas'ud (1992:95) yaitu:

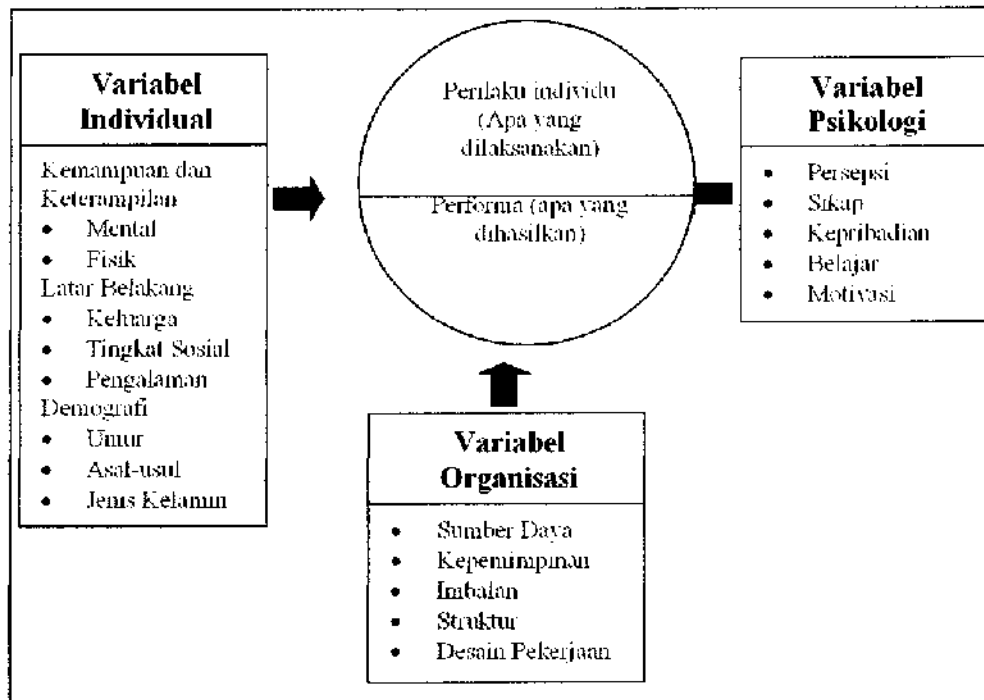
Perilaku manusia pada dasarnya berorientasi pada tujuan atau pemenuhan kebutuhannya sehingga untuk mengerti dan mempengaruhi manusia perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan. Pengamatan perilaku seseorang, pemahamannya dan usaha untuk

mempengaruhi untuk suatu tujuan tertentu merupakan tiga hal yang berbeda, tiga masalah yang berlainan.

Dalam penelitian ini teori yang digunakan adalah teori perilaku organisasi dari Gibson et.al. (1990) yang mengemukakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh karakteristik individu dan karakteristik organisasi. Produktivitas individu merupakan perwujudan perilaku individu. Produktivitas individu adalah dasar produktivitas organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas individu. Dalam perspektif perilaku organisasi, Gibson Ivancevich, Donnelly (1990) mengelompokkan variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas yaitu: (1) variabel individu, (2) variabel psikologi, dan (3) variabel organisasi.

Variabel individual terdiri atas kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografi individu yang bersangkutan, sedang variabel psikologi terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Adapun variabel organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.

Agar lebih jelas maka ketiga variabel di atas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1
Variabel Yang Mempengaruhi Perilaku dan Performa
Seorang Karyawan

Sumber: Gibson, Ivancevich, Donnelly. Dalam J. Winardi, (1990), *Perilaku Organisasi*, Bandung: Tarsito.

Berdasarkan gambar di atas, jelaslah bahwa manajemen keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi produktivitas. Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah variabel organisasi yang merupakan salah satu bentuk imbalan, dan produktivitas merupakan performa (apa yang dihasilkan perusahaan).

Frederick Herzberg's (1950), mengemukakan Teori Motivasi Dua Faktor atau *Herzberg's Two Factors Motivation Theory* atau sering juga disebut Teori Motivasi Kesehatan (Faktor Higienis). Menurut Herzberg's dalam Malayu S.P Hasibuan (2001:108), orang dalam melaksanakan

pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

Pertama, kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan atau *Maintenance Factors*. *Maintenance Factors* (faktor pemeliharaan) berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman dan kesehatan badaniah. Hilangnya faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan (*dissatisfiers*=faktor higienis), tingkat absensi dan *turnover* karyawan meningkat yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas kerja karyawan. Kedua: faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Frank Gilbreth (1995:8) mengemukakan bahwa "Tingkat produktivitas seseorang tergantung dari kepribadian dan lingkungan kerjanya".

Elton Mayo (1995:8), mengemukakan bahwa "Orang dapat menunjukkan produktivitas yang tinggi bila menyadari bahwa dia memperoleh pengakuan dan penghargaan (*The first assembly test room experiment*)".

Klingner & Nanbaldian dalam Gomes Faustino Cardoso (1995:160), menyatakan bahwa "Produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*Effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, yang diperoleh melalui latihan-latihan". Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi *feedback* bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.

Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari tingkat produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Produktivitas kerja karyawan akan tercermin dalam perilaku kerja yang ditunjukkan oleh adanya kesungguhan, tanggung jawab, dan loyalitas terhadap perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan agar produktivitas karyawannya senantiasa meningkat yaitu dengan melaksanakan program manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, baik menurut teori perilaku maupun menurut teori motivasi menerangkan pada kita bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh kebutuhan dan lingkungan di mana manusia berada. Kalau kita hubungkan antara teori motivasi, teori perilaku dengan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, bahwa manajemen keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor lingkungan dan kebutuhan yang dapat mempengaruhi perilaku seorang karyawan, di mana dengan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, karyawan akan memiliki semangat, disiplin kerja yang tinggi, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja yang pada akhirnya akan memudahkan pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan demikian, jelaslah bahwa manajemen keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu kebutuhan individu yang dapat mempengaruhi perilakunya. Dengan terpenuhinya kebutuhan rasa aman dan lingkungan kerja yang sehat, maka seseorang akan merasa senang dan bekerja dengan produktif.

Variabel pertama yang dijadikan kajian dalam penelitian ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang, sedangkan istilah kesehatan merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum. Dimensi keselamatan dan kesehatan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- (1) Peraturan, yang meliputi tingkat ketaatan pada prosedur kerja.
 - (2) Pelayanan kesehatan, yang meliputi tingkat pemeriksaan kesehatan, tingkat ketersediaan staf medis yang cukup, dan tingkat pemberian asuransi kesehatan.
 - (3) Pendidikan dan latihan K3, yang meliputi tingkat pembinaan dan penyuluhan, tingkat pemberian latihan, tingkat pencegahan kecelakaan, dan tingkat pemberian petunjuk penggunaan peralatan kerja.
 - (4) Pengawasan meliputi tingkat pemeriksaan, tingkat perbaikan/koreksi, dan tingkat pemberian teguran/hukuman.
- (Skripsi: Vitri Rahmawati, 2003:44)

Variabel kedua dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. (J. Ravianto, 1986:2). Konsep produktivitas dalam penelitian ini mengacu kepada teori perilaku manusia, yakni sebagai konsep yang berintikan sikap mental.

Menurut Gilmore (1974) dan Erich Fromm (1975) dimensi produktivitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- (1) Disiplin, yang meliputi tingkat kehadiran, tingkat ketaatan melaksanakan tugas, tingkat ketepatan melaksanakan tugas, tingkat ketaatan pada peraturan perusahaan.
- (2) Tanggung jawab, meliputi tingkat kesanggupan melaksanakan tugas tepat waktu, tingkat pencapaian tujuan perusahaan, dan tingkat pemeriksaan hasil kerja.

- (3) Kreatif, yang meliputi kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan, dan tingkat keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan
- (4) Percaya diri, yang meliputi tingkat kemampuan melaksanakan tugas.

Selanjutnya sebagaimana pola hubungan antara dua variabel penelitian dapatlah digambarkan dalam pola alur hubungan dua variabel sebagai berikut:

Gambar 1.2
Hubungan variabel X dengan variabel Y



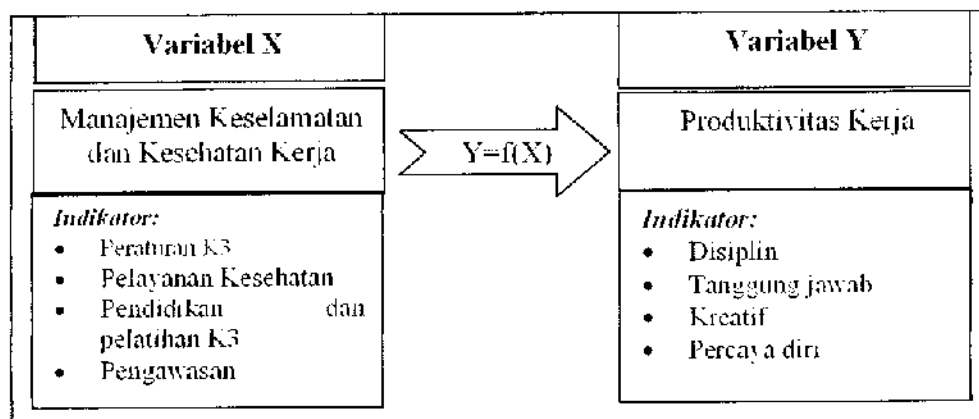
Keterangan:

X = Variabel Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Y = Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

→ = Garis Hubungan

Gambar 1.3
Gambar Model Kerangka Berpikir
Hubungan Antara Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan



1.6. Asumsi

Asumsi merupakan titik tolak pemikiran bagi setiap pandangan untuk menentukan jawaban atas permasalahan yang dihadapi, untuk menentukan langkah yang tepat pada suatu penelitian.

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:59) mengemukakan bahwa “Asumsi harus didasarkan atas kebenaran yang telah diyakini oleh peneliti”.

Winarno Surakhmad (1994:68) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan asumsi adalah: “Sesuatu yang dianggap konstan. Asumsi menetapkan faktor-faktor yang diawasi. Asumsi dapat berhubungan dengan syarat-syarat, kondisi-kondisi, dan tujuan-tujuan. Asumsi memberikan hakekat bentuk dan arah argumentasi”.

Komaruddin (1995:82) mengemukakan bahwa asumsi adalah:

Sesuatu yang dianggap tidak mempengaruhi atau dianggap konstan. Asumsi menetapkan faktor-faktor yang diawasi. Asumsi dapat berhubungan dengan syarat-syarat, kondisi-kondisi, dan tujuan-tujuan. Asumsi memberikan hakikat, bentuk, dan arah argumentasi, dan asumsi bermaksud pula membatasi masalah.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan asumsi sebagai berikut:

1. Struktur organisasi selama penelitian berlangsung tidak berubah
2. Kondisi penempatan pegawai sesuai dengan bidang dan keahliannya
3. Hubungan antar karyawan dianggap baik
4. Jumlah tenaga kerja dianggap sudah memadai

5. Sarana dan prasarana untuk melaksanakan kerja dianggap memadai. Artinya, beban tugas yang diberikan dapat ditangani berdasarkan kemampuan kerjanya.

1.7. Premis

Sebagai dasar argumentasi yang dapat diterima kebenarannya dan sebagai titik tolak untuk pembahasan masalah, Komaruddin (1995:56) menjelaskan, bahwa premis yang digunakan sebagai dasar argumentasi adalah sebagai berikut “Sesuatu yang dianggap benar sebagai sesuatu keputusan yang diterima sebagai kebenarannya”.

Senada dengan penjelasan tersebut di atas, Suharsimi Arikunto (2002:56), mengemukakan bahwa “Anggapan dasar adalah sesuatu yang diyakini kebenarannya oleh peneliti yang akan berfungsi sebagai hal-hal yang dipakai untuk tempat berpijak bagi penelitiannya”.

Berdasarkan ungkapan di atas, maka penulis mengemukakan premis yang mendukung penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja merupakan bagian dari tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi/perusahaan.
2. Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja secara baik akan membantu pimpinan dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pertimbangan keselamatan dan kesehatan kerja harus diadakan oleh pimpinan perusahaan.

1.8. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Sebagaimana yang dikemukakan Suharsimi Arikunto (2002:64) bahwa, “Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbuka melalui data yang terkumpul”.

Hal senada dikatakan oleh Sugiyono (2002:82) bahwa “Hipotesis diartikan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”

Sedangkan menurut Moch. Nazir (2003:151) “Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi”.

Sedangkan Komaruddin (1995:36-37) mengemukakan bahwa: “Hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus diuji secara empiris”.

Hipotesis adalah kesimpulan atau perkiraan yang tajam yang dirumuskan dan untuk sementara diterima untuk memperjelas kenyataan-kenyataan, peristiwa-peristiwa atau kondisi-kondisi yang dipertahankan dan untuk membimbing penyelidikan lebih jauh.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka penulis mengajukan hipotesis penelitian bahwa: “Terdapat hubungan yang positif antara manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan”.

1.9. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran mengenai pembahasan skripsi ini, dan untuk memudahkan pembaca dalam memahami keseluruhan hasil penelitian ini, maka disusunlah rumusan sistematika sebagai berikut:

- Bab I Pendahuluan meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka pemikiran, asumsi, premis, hipotesis, dan sistematika penulisan.
- Bab II Tinjauan teoritis berisi tentang tinjauan teoritis yang menguraikan tentang pengertian manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, program manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, tujuan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, penyebab terjadinya kecelakaan, pengertian produktivitas kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, pengukuran produktivitas, usaha-usaha meningkatkan produktivitas kerja, keterkaitan antara manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.
- Bab III Metodologi penelitian, yang berisi tentang metode penelitian, definisi penelitian, populasi dan sampel, sumber data penelitian, dan prosedur pengolahan data.
- Bab IV Pembahasan hasil penelitian, bab ini berisi tentang gambaran umum PT Kereta Api (persero) Daerah Operasi

II Bandung, dan sorotan objektif peneliti terhadap hasil-hasil penelitian.

Bab V Kesimpulan dan rekomendasi peneliti terhadap semua hasil penelitian yang diperoleh.

