

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja dan produktivitas kerja. Penelitian-penelitian tersebut dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Osha Silvia Anggraeini (2013)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Pura Barutama Unit Paper Mill Kudus	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Produktivitas Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh secara signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2.	Muhammad Sudwiyatmoko (2012)	Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Barlow Tyrie Indonesia	Disiplin Kerja (X_1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Produktivitas Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
3.	Fitri Afriyani Christian (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu	Disiplin Kerja (X), dan Produktivitas Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Roka Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kec. Rokan Hulu.

4.	Yeti Oktafiani (2016)	Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus : Bagian Pengolahan PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Desa Olong Pinang Kabupaten Paser	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X) dan Produktivitas Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Desa Olong Pinang Kabupaten Paser
5.	Zaenal Mustafa Elqadri, Dewi Tri Wijayati Wardoyo & Priyono (2015)	The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets Bangkalan Received / confirmed.	Motivation (X ₁) Discipline Work (X ₂), and Productivity Work (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja.
6.	P. Katsuro, Gadzirayi, and Suzanna Mupararano (2010)	Impact of occupational health and safety on worker productivity: A case of Zimbabwe food industry	Occupational Health and Safety (X), and Productivity Work (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil analisis menunjukkan bahwa K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh terhadap Produktivitas kerja.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Produktivitas Kerja Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Produktivita Kerja Karyawan

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh (Hasibuan, 2005:127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas kerja adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa :

- a. Tanah
- b. Bahan baku dan bahan pembantu
- c. Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
- d. Tenaga kerja

Konsep produktivitas kerja karyawan pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi perusahaan. Pengkajian masalah produktivitas kerja dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas kerja terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas kerja karyawan adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2011:95).

Sinungan (2005:64), mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas kerja perorangan yang tinggi :

1. Kelompok pertama
 - a. Tingkat pendidikan dan keahlian
 - b. Jenis teknologi dan hasil produksi
 - c. Kondisi kerja

- d. Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
2. Kelompok kedua
- a. Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
 - b. Keaneka ragam tugas
 - c. Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
 - d. Kepuasan kerja

Sementara itu ditinjau dari dimensi keperusahaan, konsep produktivitas kerja secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas kerja dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*), (Kusnendi, 2011:95).

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

2.2.1.2 Pengukuran Produktivitas kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Sinungan , 2005).

Sinungan (2005) secara umum pengukuran produktivitas kerja berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu sebagai berikut :

1. Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil.
2. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satuan-satuan (unit) umum.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Untuk menyusun perbandingan ini perlu mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas kerja. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas kerja total dan produktivitas kerja parsial.

1. Produktivitas Kerja Total adalah perbandingan antara total keluaran (output) dengan total masukan (input) persatuan waktu. Dalam

penghitungan produktivitas kerja total semua faktor masukan (tenaga kerja, capital, bahan, energy) terhadap total keluaran harus diperhitungkan.

$$\text{Total produktivitas kerja} = \frac{\text{hasil total}}{\text{masukan total}}$$

2. Produktivitas Kerja Parsial adalah perbandingan dari keluaran dengan satu jenis masukan atau input persatuan waktu, seperti upah tenaga kerja, kapital, bahan, energi, beban kerja, dll.

$$\text{Produktivitas kerja parsial} = \frac{\text{hasil parsial}}{\text{masukan total}}$$

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas kerja yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas kerja juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

2.2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Tinggi rendahnya produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor penting. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam sendiri maupun dari luar. Dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011), terdapat dua belas faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan :

1. Sikap mental meliputi:

a. Motivasi Kerja

Pada umumnya orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat, sehingga dengan begitu akan dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.

b. Disiplin kerja

Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Sebab kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan produktivitas kerja pun akan meningkat.

c. Etika kerja

Pada umumnya orang mempunyai etika yang baik akan nampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerja sama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas kerja karyawan.

3. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila karyawan semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

4. Manajemen

Berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau pun memimpin serta mengendalikan bawahannya. Apabila manajemennya tepat, maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong karyawan untuk melakukan tindakan produktif.

5. Hubungan Industrial Pancasila

Dengan penerapan hubungan industrial pancasila maka akan:

a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja.

b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja.

c. Menciptakan harkat dan martabat karyawan sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.

6. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan karyawan tinggi, maka akan menimbulkan konsentrasi dan semangat kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

7. Gizi dan Kesehatan

Apabila karyawan dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial karyawan mencukupi, maka akan dapat menimbulkan produktivitas kerja.

9. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja merupakan hal baik dalam mendorong karyawan agar senang dalam bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga terarah dalam peningkatan produktivitas kerja.

10. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karena dengan mutu sarana produksi yang lebih baik, seseorang dapat bekerja dengan semangat.

11. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai lebih tepat, maka akan memungkinkan jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu serta memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

12. Kesempatan Berprestasi

Apabila terbuka kesempatan dalam berprestasi, akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

2.2.1.4 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (2010), faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja; kualitas kerja; dan ketepatan waktu.

1. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standart yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam perusahaan tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Hasibuan (2010) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang ada dalam suatu perusahaan pemerintah. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas dasar paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar perusahaan (Handoko, 2008).

Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Siagian (2011) berpendapat bahwa pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Jadi disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran dan ketulus ikhlasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai upaya memberi sumbangan semaksimal mungkin pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan definisi tersebut dapat diartikan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap mental, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan dari suatu perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

2.2.2.2 Unsur-Unsur Disiplin Kerja

Hasibuan (2010) mengemukakan bahwa kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-

norma yang berlaku. Penjelasan dari ketiga poin tersebut, akan diuraikan dibawah ini yakni :

a. Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya

Ketepatan karyawan datang dan pulang sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran disiplin kerja. Dengan selalu datang dan pulang tepat dengan waktunya, atau sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka dapat mengindikasikan baik tidaknya tingkat kedisiplinan dalam perusahaan tersebut.

b. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik

Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik menjadi salah satu indikator kedisiplinan, dengan hasil pekerjaan yang baik dapat menunjukkan kedisiplinan karyawan suatu perusahaan dalam mengerjakan tugas yang diberikan, serta dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

c. Mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku

Mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku merupakan salah satu sikap disiplin karyawan sehingga apabila karyawan tersebut tidak mematuhi aturan dan melanggar norma-norma yang berlaku maka itu menunjukkan tidak adanya sikap disiplin.

2.2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Hasibuan (2010) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti

bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladanan Pimpinan

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pemimpin kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap instansi pemerintahan agar kedisiplinan karyawan instansi pemerintahan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan, karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat / ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan instansi pemerintahan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua karyawan akan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Jika tercipta *human relationship* yang baik dan harmonis, diharapkan akan terus terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Sehingga kondisi seperti diharapkan dapat memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

2.2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan, yaitu sebagai berikut :

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.

2. Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja Etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indiscipliner, sehingga bekerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.2.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan pendapat Megginson (1981:364) dalam Mangkunegara (2011:161) istilah keselamatan mencakup kedua istilah resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan kerja merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.

Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Kondisi fisiologis-fisikal meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja seperti cedera, kehilangan nyawa atau anggota badan. Kondisi-kondisi psikologis diakibatkan oleh stres pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah. Hal ini meliputi ketidakpuasan, sikap menarik diri, kurang perhatian, mudah marah, selalu

menunda pekerjaan dan kecenderungan untuk mudah putus asa terhadap hal-hal yang remeh. (Rivai, 2006).

Kesehatan kerja menurut Darmanto (1999) dalam Sugeng (2005) merupakan spesialisasi ilmu kesehatan atau kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha preventif atau kuratif terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit umum. Status sehat seseorang menurut Blum (1981) dalam Sugeng (2005) ditentukan oleh empat faktor yaitu :

1. Lingkungan, berupa lingkungan fisik, kimia, biologi dan sosial budaya.
2. Perilaku yang meliputi sikap, kebiasaan dan tingkah laku
3. Pelayanan kesehatan, meliputi : promotif, preventif, perawatan, pengobatan, pencegahan kecacatan dan rehabilitasi
4. Genetik yang merupakan faktor bawaan setiap manusia.

Keselamatan kerja menurut *American Society of Safety Engineers* (ASSE) dalam Sugeng (2005) diartikan sebagai bidang kegiatan yang ditujukan untuk mencegah semua jenis kecelakaan yang ada kaitannya dengan lingkungan dan situasi kerja.

2.2.3.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2011), tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.
2. Setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik baiknya dan seefektif mungkin.
3. Semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan.
5. Meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
6. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Menurut Rivai (2006), tujuan dan pentingnya keselamatan kerja meliputi :

1. Meningkatnya produktivitas kerja karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.

5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

Perusahaan yang dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit dan hal-hal yang berkaitan dengan stres serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, maka perusahaan tersebut akan semakin efektif (Rivai, 2006).

Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2011) adalah sebagai berikut :

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
2. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk karyawan yang bekerja pada lingkungan yang berbahaya.’
3. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penerangan yang cukup dan menyejukkan serta mencegah kebisingan.
4. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
5. Memelihara kebersihan, ketertiban dan keserasian lingkungan kerja.
6. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja karyawan.

2.2.3.3 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Adalah kondisi aman dan selamat dari kerusakan, kecelakaan atau kerugian ditempat kerja. Indikator Keselamatan dan kesehatan kerja menurut Handoko, (2008:222-223), sebagai berikut :

1. Membuat kondisi yang aman

Merupakan kondisi kerja sebagai serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitas dengan baik. Adapun indikator dari kondisi kerja yang aman yaitu sebagai berikut: tersedianya perlindungan kerja bagi karyawan, tersedianya peralatan yang layak digunakan perusahaan dan pengawasan terhadap peralatan kerja secara berkala.

2. Pendidikan dan pelatihan kesehatan kerja

Merupakan pelatihan yang disusun untuk memberi bekal kepada personil yang ditunjuk perusahaan untuk dapat menerapkan K3 di tempat kerja. Pelatihan K3 bertujuan agar karyawan dapat memahami dan berperilaku pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, mengidentifikasi potensi bahaya di tempat kerja, melakukan pencegahan kecelakaan kerja, mengelola bahan-bahan beracun berbahaya, penanggulangannya, menggunakan alat pelindung diri, melakukan pencegahan dan pemadaman kebakaran serta menyusun program pengendalian keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan. Adapun indikator dari

pendidikan dan pelatihan kesehatan & keselamatan kerja yaitu: adanya pelatihan untuk mengantisipasi kecelakaan.

3. Menciptakan lingkungan kerja yang sehat

Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Adapun indikator dari menciptakan lingkungan kerja yang sehat yaitu sebagai berikut : tata letak ruang kerja yang nyaman, terdapat ventilasi udara di dalam lingkungan kerja dan adanya penghijauan disekitar lingkungan kerja.

4. Pelayanan kebutuhan karyawan

Program manajemen dalam memberikan program yang dirancang untuk membantu karyawan dalam menghadapi risiko dalam bekerja pelayanan kebutuhan kesehatan karyawan merupakan strategi untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja. Program ini diharapkan dapat mengurangi tekanan yang dialami oleh karyawan. Adapun indikator dari pelayanan kebutuhan kesehatan karyawan yaitu sebagai berikut : tersedianya minuman dan makanan tambahan yang sehat untuk penambahan gizi karyawan dan tersedianya obat-obatan pada pertolongan pertama saat kecelakaan.

5. Pelayanan kesehatan

Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja para tenaga kerja harus diprioritaskan atau diutamakan dan diperhitungkan agar tenaga kerja merasa ada jaminan atas pekerjaan yang mereka lakukan, baik yang

beresiko maupun tidak, jaminan keselamatan dan kesehatan dapat membuat para tenaga kerja merasa nyaman dan aman dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga dapat memperkecil atau bahkan mewujudkan kondisi nihil kecelakaan dan penyakit kerja. Adapun indikator dari pelayanan kesehatan yaitu sebagai berikut : tersedianya ruang pengobatan P3K dalam perusahaan, tersedianya jaminan kesehatan bagi karyawan; dan pemeriksaan kesehatan rutin bagi karyawan.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, maka keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplinlah perusahaan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja. Dengan demikian bahwa dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Osha Silvia Anggraini (2013) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk

mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam perusahaan tersebut. Menurut Fitri Afriyani Christian (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja yang baik yaitu disiplin kerja yang didorong oleh kesadaran diri terhadap tugas dan tanggung jawabnya masing-masing tanpa adanya paksaan dari pimpinan. Jika karyawan sadar terhadap tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan apa yang dilaksanakan sesuai aturan tata tertib yang berlaku, maka sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan.

2.3.2 Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap Produktivitas Kerja

Suatu program yang dibuat oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Sudwiyatmoko (2012) bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, perusahaan selalu menjaga atau melindungi pekerja dari kecelakaan akibat kerja. Menurut Yeti Oktafiani (2016), bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam setiap perusahaan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja selalu diharapkan baik karena baiknya program Keselamatan dan Kesehatan Kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan dicapai.

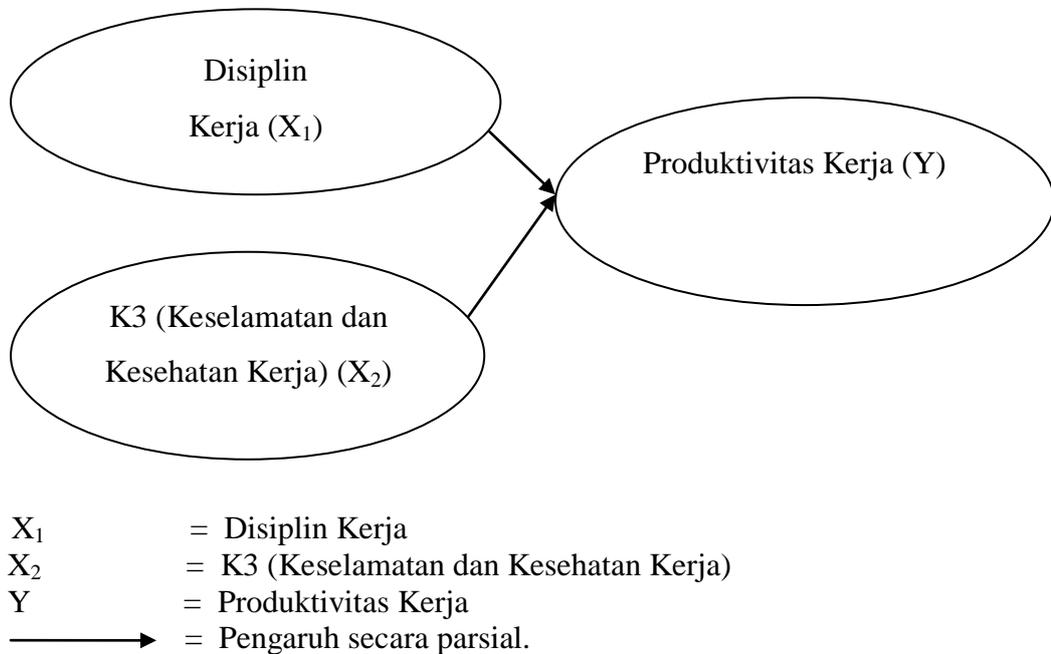
Dengan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang baik, biasanya perusahaan akan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan perusahaan dengan mengandalkan kekuatan yang ada di perusahaan. Adanya program k3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang baik, biasanya dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya.

2.4 Kerangka Konseptual

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan itu. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Meningkatkan produktivitas kerja melalui orang berarti menciptakan iklim kebersamaan dalam perusahaan.

Berdasarkan dukungan teori hasil penelitian Afriani (2016), Oktafiani (2016) dan Muhammad Sudwiyatmoko (2012) mengenai variabel disiplin kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan produktivitas kerja maka dapat disusun sebuah acuan kerangka konseptual yang menunjukkan bahwa Disiplin dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori dan literatur yang relevan dan dijadikan acuan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis merupakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum merupakan jawaban yang empirik (Sugiyono, 2011).

Berdasarkan perumusan masalah, tinjauan pustaka, dan tinjauan terhadap penelitian terdahulu, maka dirumuskan dua hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H₁: Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh positif Terhadap Produktivitas Kerja.

H₂: Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berpengaruh positif Terhadap Produktivitas Kerja.