

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO.	JUDUL DAN PENULIS	METODE	HASIL PENELITIAN
1.	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja Alih Daya Pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado (Samahati, 2020)	Metode Penelitian Kuantitatif Asosiatif	Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja sangat kuat dan positif secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado.
2.	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Rickstar Indonesia (Widodo, 2018)	Metode Penelitian Kuantitatif dengan Pendekatan <i>Explanatory Analysis</i>	Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT (Perseroan Terbatas) Rickstar Indonesia di Cakung Jakarta Timur, pada tingkat kepercayaan 95%.
3.	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas kerja pada PT. Kutai Timber Indonesia (Wahyuni, 2018)	Metode Penelitian Kuantitatif dengan Analisis Inferensial	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia
4.	Pengaruh Penerapan K3, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja PT. Alaskair Maspion di Sidoarjo (Dwi,d.k.k, 2017)	Metode Penelitian Kuantitatif	Penerapan K3 dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas kerja. yang berarti Ha diterima.

5.	<i>The Effect Of Occupational Safety and Health and Work Discipline On Employee Performance in The Environmental Services Of Yogyakarta City (Watoni, 2019)</i>	Metode Penelitian Kuantitatif	<i>The result showed that partial testing of occupational safety and health (X1) and work discipline (X2) variables had a significant effect on employee performance (Y) in the Environmental Services of Yogyakarta City. Whereas simultaneous testing of Occupational safety and health (X1) and work discipline (X2) variables significantly affected the employee performance (Y) in the Environmental Services of Yogyakarta City.</i>
6.	Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Instalasi Produksi Pabrik Gula Tjoekir Jombang (Innunisa, 2019)	Metode Penelitian Kuantitatif Asosiatif	Terdapat pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara signifikan.

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia yaitu proses mencapai tujuan organisasi melalui penggunaan individu ataupun manusia di dalamnya. Seorang individu karyawan yang dikelola memiliki kemampuan serta keterampilan yang dibutuhkan sesuai untuk melakukan pekerjaannya (Mondy dan Martocchio 2016).

Manajemen sumber daya manusia yaitu pendekatan strategis dalam pengelolaan aset yang paling berharga dalam suatu perusahaan atau organisasi,

pekerja/karyawan, dan berkontribusi baik secara individu dan kolektif dalam mencapai tujuan yang ditetapkan (tim kerja) (Armstrong, M., 2008).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) bisa didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam Planning, Organizing, Actuating, Controlling sumber daya manusia selama pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan karyawan serta kebutuhan masyarakat. Definisi ini termasuk memilih karyawan yang memiliki kriteria yang tepat (the right employee for the position) ketika menempatkan posisi di perusahaan sesuai dengan kriteria perusahaan. Hal ini memungkinkan karyawan dengan kualifikasi ini bisa memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan kemampuan sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Nurdin, 2018).

2.2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yaitu pengawasan terhadap unsur-unsur manajemen (6M), termasuk lingkungan kerja, untuk mencegah cedera pada pekerja (Sedarmayanti, 2014). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yaitu upaya dalam perlindungan terhadap semua orang yang mungkin mengalami kecelakaan kerja. Hal ini dimaksudkan agar pekerja dan orang di sekitar termpat kerja aman dan terhindar dari resiko kecelakaan kerja menurut Suma'mur, 2006 (dalam Pramono 2017).

Koeshartantono dan M.F Shellyana Junaedi (2002) keselamatan dan kesehatan kerja yaitu pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian yang diakibatkan oleh

kecelakaan kerja dengan tujuan untuk menjamin kesehatan baik fisik, psikis, maupun sosial yang utuh agar pekerja bekerja secara optimal.

Dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2011), bahwa K3 diklaim sebagai pemikiran atau usaha yang menjamin keutuhan jasmani maupun rohani pekerja dan manusia, pekerjaan dan kebudayaan menuju masyarakat yang adil makmur.

Menurut (Pangestu, 2016) Salah satu cara untuk meningkatkan mutu produktivitas yaitu dengan menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Disiplin Kerja. Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) yaitu keadaan dan faktor penting yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dan orang lain di tempat kerja (Purwanti, 2017).

Kesimpulan dari teori di atas : K3 yaitu upaya pengawasan dan perlindungan yang mencakup lingkungan kerja dalam pencegahan kecelakaan dalam bekerja, bertujuan akhir untuk memastikan karyawan bekerja secara optimal.

2.2.2.2 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Indikator keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut (Caterina, 2009):

1. Pemeriksaan Tingkat Kesehatan secara periodik.

Pemeriksaan kesehatan secara rutin sangatlah diperlukan untuk karyawan sehingga karyawan melakukan pemeriksaan kesehatan secara rutin di klinik-klinik yang disediakan perusahaan.

2. Jaminan Kesehatan yang diberikan perusahaan.

Perusahaan wajib memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan baik yang mengalami kecelakaan atau kondisi fisiknya yang kurang baik. Ketika

karyawan membutuhkan kesehatan agar bisa bekerja setelah sakit atau cedera di tempat kerja.

3. Pemahaman pemakaian alat keselamatan kerja.

Pemahaman karyawan dalam penggunaan alat keselamatan yang tepat untuk meminimalkan kecelakaan dalam bekerja.

4. Tingkat pendidikan dan pelatihan tentang keselamatan kerja.

Karyawan menbisa pelatihan pentingnya keselamatan di tempat kerja.

5. Tingkat kelengkapan alat keselamatan kerja.

Perusahaan perlu melengkapi alat yang dibutuhkan sehingga mereka bisa bekerja dengan nyaman.

2.2.3 Disiplin Kerja

2.2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari etimologi “disciple” yang artinya belajar. Disiplin yaitu arah pembentukan dan pelatihan seseorang untuk berbuat lebih baik. Disiplin yaitu suatu proses penumbuhan kemauan untuk secara objektif dalam pejaan dan peningkatan tujuan organisasi dengan menaati peraturan organisasi. (Tsauri, 2013). Disiplin kerja yaitu sikap mental karyawan terhadap menghormati dan mematuhi aturan organisasi, didasarkan pada tanggung jawab, tidak dipaksa dan mengubah perilaku menjadi yang lebih baik dari sebelumnya (Tsauri, 2013).

(Muchdarsyah, 2003) bahwa disiplin yaitu pencerminan spiritual dari tindakan individu, kelompok, dan masyarakat berupa mentaati aturan pemerintah, etika atau norma yang berlaku bagi masyarakat. (Afandi, 2016) Melakukan dan memperhatikan disiplin kerja dalam suatu perusahaan sangat diperlukan untuk

memastikan bahwa perilaku karyawan sesuai dengan aturan perusahaan, menciptakan dan memelihara rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan karyawan, dan memastikan karyawan berkinerja sangat produktif.

Faktor lain yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja yaitu disiplin kerja. Disiplin yaitu sikap untuk mematuhi dan mentaati segala aturan dan norma yang ada di perusahaan (Hasibuan, 2011). Definisi disiplin yaitu saat karyawan selalu pulang tepat waktu, melakukan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan juga norma sosial. Disiplin kerja erat kaitannya dengan produktivitas. Secara umum, semakin disiplin karyawan terhadap SOP yang ditetapkan perusahaan untuk melakukan berbagai tugas yang diberikan, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan (Hasibuan, 2011).

Kesimpulannya : Sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku pekerja dalam menghormati dan mematuhi peraturan perusahaan sehingga hal ini bisa mengarahkan karyawan untuk berkinerja tinggi dan secara produktif disebut disiplin kerja.

2.2.3.2 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Dimensi dan indikator disiplin kerja menurut (Pandi Afandi, 2016) yaitu :

1. Ketaatan waktu, dengan indikator :
 - a. Masuk kerja tepat waktu.
 - b. Penggunaan waktu secara efektif.
 - c. Tidak pernah mangkir atau tidak kerja.
2. Tanggung Jawab, dengan indikator :
 - a. Target pekerjaan.

- b. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan.

2.2.4 Produktivitas Kerja

2.2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas yaitu cara untuk memaksimalkan produksi barang dan jasa menggunakan sumber daya yang efisien. Maka dari itu, produktivitas sering juga diartikan sebagai rasio keluaran terhadap masukan selama unit waktu tertentu (Sedarmayanti, 2011).

Produktivitas didefinisikan sebagai rasio keluaran terhadap masukan. Yang dimaksud masukan mungkin termasuk beban manufaktur dan peralatan. Meskipun keluaran berupa pembisaan atau penjualan, pangsa pasar serta kerugian. Produktivitas yaitu takaran yang digunakan dalam perbandingan hasil yang diperoleh dengan input atau modal yang dikeluarkan (Salam, 2014). Produktivitas sangatlah penting bagi karyawan karena perusahaan mengharapkan produktivitas kerja bekerja secara efektif dan efisien. (Sutrisno, 2009).

Kesimpulan dari pengertian produktivitas yaitu cara meningkatkan hasil barang dan jasa dengan memanfaatkan rasio output terhadap input dalam proses produksi sehingga diharapkan hasil pekerjaan akan terlaksana dengan efektif juga efisien.

2.2.4.2 Indikator Produktivitas Kerja

Dalam pengukuran produktivitas kerja diperlukan indikator, (Sutrisno, 2009) :

1. Kemampuan

Memiliki kemampuan dalam melakukan tugas. Karyawan dalam penyelesaian tugas menggunakan profesionalismenya dalam bekerja.

2. Meningkatkan Hasil Pencapaian

Berusaha dalam meningkatkan hasil pencapaian. Hasilnya yaitu sesuatu yang bisa dirasakan pekerja dan penikmatnya.

3. Semangat Kerja

Terlihat dalam etos kerja dan hasil perbandingan pencapaian pekerjaan.

4. Pengembangan Diri

Karyawan selalu berkembang dan tingkatkan keterampilan kerja. Karyawan melakukan pengembangan diri dengan tantangan yang dihadapi. Pengembangan diri ini diperlukan karena adanya tantangan yang kuat. Hal ini juga bisa dipengaruhi oleh keinginan untuk menjadi lebih baik.

5. Efisiensi

Perbandingan hasil capaian dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Aspek produktivitas yang paling berdampak secara signifikan terhadap karyawan yaitu input dan output.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan K3 dengan produktivitas

Hubungan antara K3 dengan produktivitas bisa dilihat dari manfaat yang bisa diperoleh perusahaan dengan menerapkan K3. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan efisiensi atau produktivitas perusahaan, mengefektifkan pengembangan dan pengembangan sumber daya manusia, serta meningkatkan daya saing produk perusahaan. (Ardana,d.k.k , 2012). Sehingga K3 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Wahyuni, d.k.k, 2018).

2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas

Disiplin kerja memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja. Disiplin kerja harus ditanamkan pada semua karyawan. Hal ini disebabkan tanggung jawab moral dari pekerjaan karyawan. Disiplin kerja memegang peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan (Sutrisno, 2009).

Tindakan disipliner dilakukan dalam mendorong karyawan mematuhi dan mematuhi berbagai standar aturan, karyawan tiba tepat waktu dalam bekerja. Dengan hal itu diharapkan bisa meningkatkan produktivitas. Maka dari itu produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Jika kedisiplinan kerja diabaikan oleh karyawan, maka dipastikan produktivitas kerja akan mengalami penurunan, begitu juga sebaliknya (Sutrisno, 2009).

2.4 Kerangka Konseptual

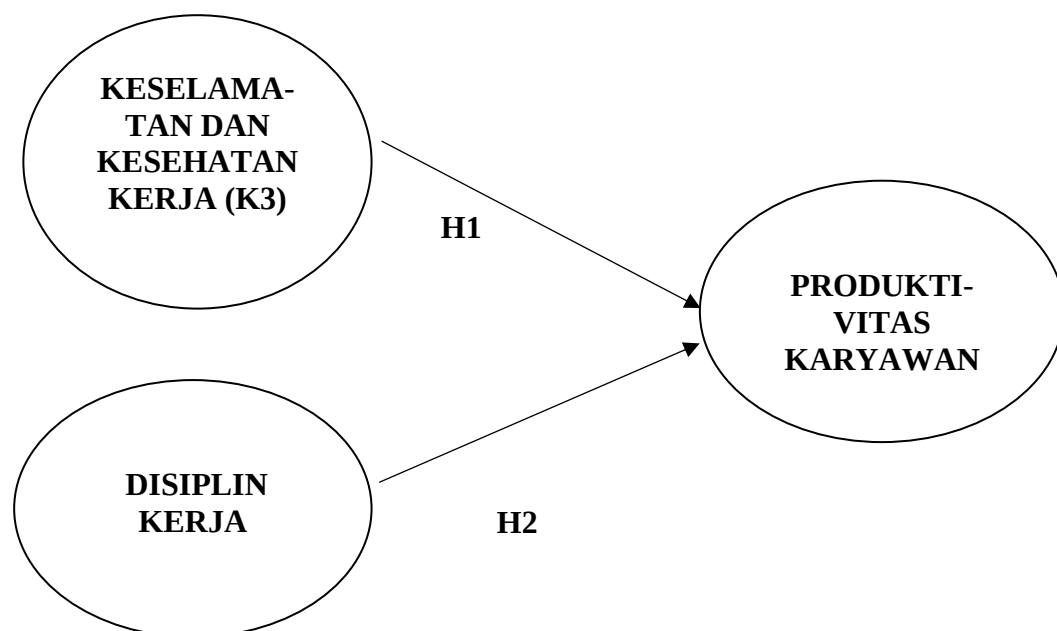
Kerangka konseptual secara teoritis berisi penjelasan tentang hubungan antar variabel penelitian. Jika penelitian mengandung lebih dari satu variabel, maka perlu dikemukakan kerangka berpikir dalam penelitian tersebut (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan beberapa teori dan hasil penelitian terdahulu sebagaimana uraikan diatas, telah ditarik kesimpulan bahwa produktivitas adalah cara meningkatkan hasil barang dan jasa dengan memanfaatkan rasio output terhadap input dalam proses produksi sehingga diharapkan hasil pekerjaan akan terlaksana dengan efektif juga efisien. Menurut (Pangestu, 2016) Salah satu cara untuk

meningkatkan mutu produktivitas yaitu dengan menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Disiplin Kerja. Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) yaitu keadaan dan faktor penting yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dan orang lain di tempat kerja (Purwanti, 2017).

Maka dari itu dapat dikatakan bahwa semakin baik perusahaan menjalankan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta disiplin kerja, maka akan semakin baik Produktivitas kerjanya. Sebaliknya, jika perusahaan tidak dapat menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta disiplin kerja dengan baik, maka cenderung akan memicu penurunan produktivitas.

Kerangka pemikiran di atas dapat digambarkan dalam sebuah model analisis sebagai berikut :



Keterangan :

1. Jika keselamatan dan kesehatan kerja (K3) baik, maka produktivitas kerja baik.
2. Jika disiplin kerja baik, maka produktivitas kerja baik.

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini peneliti memberikan hipotesis :

H1 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh pada Produktivitas Kerja.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh pada Produktivitas Kerja.