

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dari penjelasan hasil penelitian dibawah ini, maka penulis mendapatkan teori-teori dasar dan dukungan penelitian, yang kemudian akan dijabarkan dan dianalisis. Selain itu, berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh orang lain, dapat memperkaya kajian penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Muhammad Sudwiyatmoko (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Bagian Produksi PT. BARLOW TYRIE INDONESIA.	(X1) Disiplin Kerja (X2) Keselamatan dan Kesehatan kerja (X3) Lingkungan Kerja (Y) Produktifitas Kerja Karyawan	Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan tentang Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja terhadap Produktifitas Karyawan
2.	Fitri Afriyani Christian dan Lena Farida (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu.	(X1) Disiplin Kerja (Y) Produktifitas Kerja Karyawan	Regresi linier berganda	Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan

No	Nama dan Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
4.	Swandono Sinaga (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)	(X1) Lingkungan Kerja (Y) Produktifitas Kerja Karyawan	Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan tentang Lingkungan Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan
5.	Dr. Serhan A. Al Shammari (2015). The Effect of Work on Employees' Productivity	(X1) Work Environment (Y) Employee Productivity	Analisis Regresi	Ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan
6.	P. Katsuro (2010). Impact of occupational health and safety on worker productifity : A case of Zimbabwe food industry	(X) Occupational health and safety (Y) Employee Productivity	Analisis Regresi	Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktifitas karyawan
7.	Zaenal Mustofa Elqadri (2015). The influence of motivation and discipline work against employee work productivity Tona'an markets	(X1) Motivation (X2) Discipline work (Y) Productivity of work	Analisis Deskriptif	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Produktifitas Kerja Karyawan

Pengertian produktivitas yang dikemukakan oleh (Gomes, 2003:159) adalah dengan menunjukkan kepada rasio output terhadap input. Input bisa mencakup biaya produksi (*production cost*) dan biaya-biaya peralatan (*equipment cost*). Sedangkan output bisa terdiri dari penjualan, pendapatan, *market share*, dan kerusakan. Menurut Sedarmayanti (2001:56) produktivitas

adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupannya di segala bidang. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

Dapat dikatakan bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi yang pertama berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dalam arti kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan (Sedarmayanti, 2001:58).

Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (input) yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana. Apabila masukan yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi, tetapi semakin kecil masukan yang dapat dihemat, sehingga semakin rendah tingkat efisiensi. Pengertian efisiensi disini lebih berorientasi kepada masukan sedangkan keluaran (output) kurang menjadi perhatian utama. Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat (Sedarmayanti, 2001:59).

2.2.1.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas

Menurut siagian (2001:121-134) faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah:

1. Tingkat upah dan gaji yang diterima karyawan.
2. Sifat tugas yang dilaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus disesuaikan dengan kemampuan kerja, pekerjaan harus dapat dilaksanakan karyawan dengan baik. Jika pimpinan menyesuaikan dengan tingkat pendidikan, keahlian dan pengalaman kerja karyawan.
3. Kemampuan organisasi dalam memberikan penghargaan yang wajar tanpa membahayakan kelangsungan hidup organisasi.
4. Iklim kerja yang terdapat dalam perusahaan.
5. Syarat kerja lainnya, seperti kondisi kerja, hubungan kerja, dan manajemen organisasi.
6. Keselamatan kerja. Upaya untuk melindungi pekerja dari luka-luka yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja yang berkaitan dengan pekerjaan, penyebab utama kecelakaan kerja yaitu peralatan teknis tidak memadai, kondisi kerja tidak baik dan akibat kelalaian manusia.
7. Jaminan sosial. Jaminan sosial tenaga kerja merupakan jaminan yang diberikan pemerintah bagi karyawan meliputi: jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan, jaminan hari tua. Perusahaan harus mendaftarkan karyawannya menjadi peserta jamsostek.

Menurut Sutrisno (2011) ada beberapa indikator dari produktifitas kerja karyawan, antara lain :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Seorang karyawan akan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang berguna bagi perusahaan dan karyawannya.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan, serta penyelesaian dalam pekerjaan dengan tepat waktu sangat diperlukan.

2.2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu hal yang penting, karena dengan adanya tempat kerja yang aman dan adanya jaminan kesehatan, maka orang yang bekerja akan bersemangat dan dapat bekerja secara baik sehingga akan meningkatkan produktifitas karyawan itu sendiri.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut Sedarmayanti (2009:124), adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera.

Sedangkan menurut Lubis (2011:3), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu system yang dibuat bagi pekerja sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja serta tindakan antisipatif bila terjadi hal-hal tersebut.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut Mangkunegara (2009:123) adalah upaya untuk menjamin dan menjaga kesehatan serta keutuhan jasmani dan rohani para tenaga kerja khususnya manusia, untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur.

Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan tersebut

bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktifitas. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai permasalahan disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya.

2.2.2.1 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara (2002:165) bahwa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sebagai berikut:

- a. Agar setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan para karyawan
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.2.2.2 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Corie Catarina (2009), indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kesehatan secara periodik

Kesehatan memang sangat penting bagi karyawan, maka karyawan secara periodik memeriksakan kesehatannya yang sudah disediakan perusahaan untuk karyawan.

2. Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan

Perusahaan memberikan jaminan kesehatan untuk karyawan yang mengalami kecelakaan atau kurang sehat dalam bekerja. Dimana kesehatan sangat diperlukan oleh karyawan sangat diperlukan oleh karyawan agar dapat bekerja kembali setelah mengalami cedera dalam pekerjaannya.

3. Tingkat kelengkapan fasilitas kerja

Fasilitas kerja ini sangat diperlukan guna mendukung kesehatan para karyawannya agar tidak mengalami cedera.

4. Pengawasan pemakaian alat keselamatan

Pengawasan yang baik dan benar terhadap karyawan tentang pemakaian alat keselamatan akan meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja. Dengan menggunakan alat keselamatan yang baik karyawan akan merasa aman dalam bekerja dan otomatis produktifitas kerja akan meningkat.

5. Pelatihan tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Karyawan diberikan pelatihan tentang pentingnya keselamatan dalam bekerja. Dimana pelatihan tentang keselamatan serta penggunaan mesin yang baik dan aman.

6. Tingkat kelengkapan alat keselamatan kerja

Perusahaan harus melengkapi alat-alat yang dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan nyaman saat memakainya dalam bekerja.

2.2.3 Lingkungan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja tentunya perlu dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga para karyawan dapat termotivasi dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktifitas produksi.

Faktor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus mendapat perhatian lebih oleh pimpinan perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang akan berinteraksi langsung terhadapnya. Lingkungan kerja pada dasarnya terdiri dari lingkungan kerja fisik seperti fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan serta lingkungan non fisik seperti peraturan-peraturan.

Menurut Nitisemito (2006:193) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Sihombing (2006:281), lingkungan kerja adalah factor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Factor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja

yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Selanjutnya pengertian lingkungan kerja menurut Mardiana (2005:29) adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Oleh sebab itu secara umum lingkungan kerja dapat diartikan yakni segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang mempengaruhinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya oleh perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.2.3.2 Pembagian lingkungan kerja

Secara garis besar lingkungan kerja dapat di bagi dua yaitu **(Sudarmayanti, 2007:151) :**

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik terhadap disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan maupun secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama karyawan.

Lingkungan kerja yang baik atau mendapat perhatian dari perusahaan tentu akan membuat karyawan akan merasa lebih selamat dan semangat serta bergairah dalam melakukan pekerjaan dan ini akan menekan atau menurunkan tingkat labour turn over (LTO). Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang kurang

baik atau tidak mendapat perhatian dari perusahaan tentu akan membuat karyawan tidak bersemangat dan bergairah dalam melakukan pekerjaan, hal ini menurunkan prestasi kerja karyawan terhadap perusahaan, yang mempengaruhi pembentukan perilaku seorang dalam bekerja.

Lingkungan kerja tersebut dapat dibagi dua yaitu lingkungan kerja fisik seperti bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan prasarannya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah rasa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja, hubungan yang baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja.(Sudarmayanti, 2007:151).

2.2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik. Sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya dalam suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja (**Arisanti, 2010:27**) **Samu'ar (2006:81)** mengatakan bahwa suatu pekerjaan biasanya dilakukan dalam suatu lingkungan atau situasi yang mempengaruhi karyawan yaitu :

- a. Faktor fisik, meliputi penerangan, suhu udara, kelembapan, cepat rambat udara, suara, vibrasi mekanis, radiasi dan tekanan udara.

- b. Faktor kimia, meliputi gas, uap, debu, kabut, asap, awan, cairan dan benda padat.
- c. Faktor biologi terdiri dari golongan tumbuhan dan hewan.
- d. Faktor fisiologis meliputi konstruksi mesin, sikap dan cara kerja
- e. Faktor mental-psikologis meliputi suasana kerja, hubungan antara karyawan atau dengan pengusaha, pemilihan kerja dan lain-lain.

Faktor-faktor tersebut dalam jumlah yang kurang cukup atau berlebih dapat mengganggu daya produktifitas kerja karyawan, yaitu:

1. Penerangan yang kurang cukup intensitasnya adalah sebab kelelahan mata.
2. Kegaduhan mengganggu daya mengingat, konsentrasi pikiran dan berakibat kelelahan psikologis.
3. Gas-gas dan uap diserap oleh tubuh lewat pernapasan dan berpengaruh berfungsinya berbagai jaringan tubuh dengan akibat penurunan daya kerja.
4. Debu-debu yang dihirup ke paru-paru mengurangi penggunaan optimal alat pernafasan untuk mengambil zat asam dari udara.
5. Parasit-parasit yang masuk tubuh *higene* ditempat kerja yang buruk menurunkan drajat kesehatan dan juga daya kerjanya.
6. Sifat badan yang salah mengurangi hasil kerja, menyebabkan timbulnya kelelahan atau kurangnya fungsi maksimal alat-alat tertentu.
7. Hubungan kerja tidak sesuai adalah sebab bekerja secara lamban atau setengah-setengah. Sebaliknya, apabila faktor-faktor tersebut mencari manfaatnya, dapat diciptakan suasana kerja yang lebih serasi misalnya :
 - a. Penggunaan musik ditempat kerja
 - b. Pengurangan yang diatur intensitas dan penyebarannya
 - c. Dekorasi warna ditempat kerja
 - d. Bahan-bahan yang beracun dalam keadaan dikendalikan biayanya
 - e. Penggunaan suhu yang nikmat untuk kerja
 - f. Perencanaan manusia dan mesin yang sebaik-baiknya, dan lain-lain

Beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis (**Wursanto, 2008:83**).

2.2.3.4 Kondisi Lingkungan Kerja

1. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut kondisi fisik antara lain (**Sudarmayanti, 2007**):
 - a. Keadaan bangunan, gedung atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para pekerjanya
 - b. Tersedianya beberapa fasilitas seperti peralatan kerja yang cukup memadai, tersedianya tempat istirahat, kantin atau kafetarian, tempat ibadah, tempat pertemuan dan sebagainya.

- c. Letak Gedung atau tempat kerja yang strategis sehingga mudah dijangkau dari segala penjuru dengan kendaraan umum.
- 2. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi non fisik antara lain:
 - a. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas.
 - b. Merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenangwenang (secara tidak adil).
 - c. Hubungan yang baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja.

Menurut Nitisemito (2002), indikator lingkungan kerja adalah :

1. Perlengkapan kerja, meliputi sarana dan prasarana penunjang pekerjaan seperti: alat komunikasi, mesin-mesin, alat transportasi dan lain sebagainya
2. Lingkungan fisik, meliputi tempat ibadah, toilet, kantin, tempat istirahat, tempat parker dan sebagainya.
3. Kondisi tempat kerja, meliputi ruang kerja, suhu udara, penerangan, ventilasi udara, dan lain sebagainya.
4. Hubungan antar personal, meliputi hubungan antar karyawan maupun karyawan dengan pimpinan.
5. Suasana pekerjaan, meliputi perasaan psikologis dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

2.2.4 Disiplin Kerja

2.2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu porsi pelengkap yang sangat penting untuk karyawan dan untuk organisasi. Tujuan suatu organisasi akan terwujud lewat produktivitas kerja karyawan yang baik dimana didalamnya karyawan harus memiliki sikap disiplin yang tinggi. Oleh karena itu disiplin kerja sangat penting dan dibutuhkan di dunia organisasi. Disiplin kerja adalah kesadaran

dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan,2008:190). Selanjutnya menurut wursanto (2000:78) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran bukan unsur paksaan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang akan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan. Menurut Hasibuan (2003:193) kedisiplinan adalah operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakintinggi produktivitas kerja karyawan. Tanpa disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Selanjutnya menurut Sutrisno (2009) menyatakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan.

2.2.4.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono, S. (2002)Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2 tujuan adanya disiplin adalah:

- a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak, serta melaksanakan perintah manajemen.

- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan service yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- d. Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

Gary Dessler (2006) juga memberikan pendapat bahwa tujuan disiplin ialah untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam pekerjaan. Dengan perilaku penuh kehati-hatian tersebut karyawan memiliki tanggungjawab besar terhadap pekerjaan yang telah dilimpahkan kepadanya. Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pembentukan disiplin kerja pada penelitian ini adalah:

- a. Memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan perusahaan.
- b. Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara penyelia dan bawahan-bawahan.
- c. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- d. Menciptakan lingkungan yang kondusif untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi.
- e. Memelihara kelancaran kegiatan organisasi agar berjalan secara efektif dan efisien.

- f. Mewujudkan tujuan organisasi berdasarkan rencana yang telah disepakati.

2.2.4.3 Jenis-jenis Disiplin

Berdasarkan pendapat H. Simamora (2004) dapat dijelaskan bahwa jenis-jenis disiplin adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin Preventif
Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar atau aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukannya semata-mata karena dipaksa manajemen.
- b. Disiplin Progresif
Perusahaan bisa menerapkan, suatu kebijaksanaan disiplin progresif, yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.
- c. Disiplin Korektif
Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing. Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas adalah sebagai berikut:
 1. Untuk memperbaiki pelanggar.
 2. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan yang serupa.
 3. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif
 4. Aturan Kompor Panas

Suatu pedoman sangat yang sangat berguna untuk disiplin korektif adalah aturan “kompor-panas”. Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas. Karakteristik-karakteristik tersebut adalah bahwa disiplin hendaknya dilakukan dengan peringatan, segera, konsisten dan tidak bersifat pribadi.

2.2.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai A.F.M. (2005: 444) disiplin kerja memiliki beberapa komponen indikator seperti:

1. Kehadiran

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

2. Ketaatan pada 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.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan hal yang penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan dengan adanya tempat kerja yang aman dan adanya jaminan kesehatan, maka karyawan yang bekerja akan bersemangat dan

dapat bekerja secara baik sehingga akan meningkatkan produktifitas kerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Sudwiyatmoko (2012) bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, perusahaan selalu berusaha menjaga dan melindungi karyawannya dari kecelakaan saat bekerja. Dengan selalu memperhatikan keselamatan dan kesehatan para karyawan, diharapkan dengan adanya perhatian tersebut karyawan akan merasa terlindungi dan diperhatikan saat melakukan pekerjaan. Adanya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik, akan dapat mempengaruhi peningkatan produktifitas kerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus mendapat perhatian lebih oleh pimpinan perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang akan berinteraksi langsung dengan para karyawan.

Menurut Payaman J. Simanjuntak (1985), factor yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan dapat digolongkan menjadi dua kelompok yaitu: menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan serta sarana pendukung. Sarana pendukung ini dimaksudkan yaitu lingkungan fisik (sarana dan peralatan, keamanan dan kesejahteraan). Artinya lingkungan kerja mempunyai

pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan. Lingkungan yang baik akan meningkatkan produktifitas kerja karyawan, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik akan mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan Swandono Sinaga (2016), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja karyawan bagian produksi minyak kelapa sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau.

2.3.3 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktifitas kerja karyawan. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2003:193) kedisiplinan adalah operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi produktifitas kerja karyawan. Tanpa disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Hasil penelitian yang telah dilakukan Osha Silvia Anggraeni (2016). yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Pura Barutama Unit Paper Mill Kudus pada karyawan bagian produksi.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu diatas, maka dapat disusun kerangka konseptual yang bertujuan untuk mengemukakan secara umum mengenai objek penelitian yang dilakukan dalam kerangka variabel yang akan diteliti.

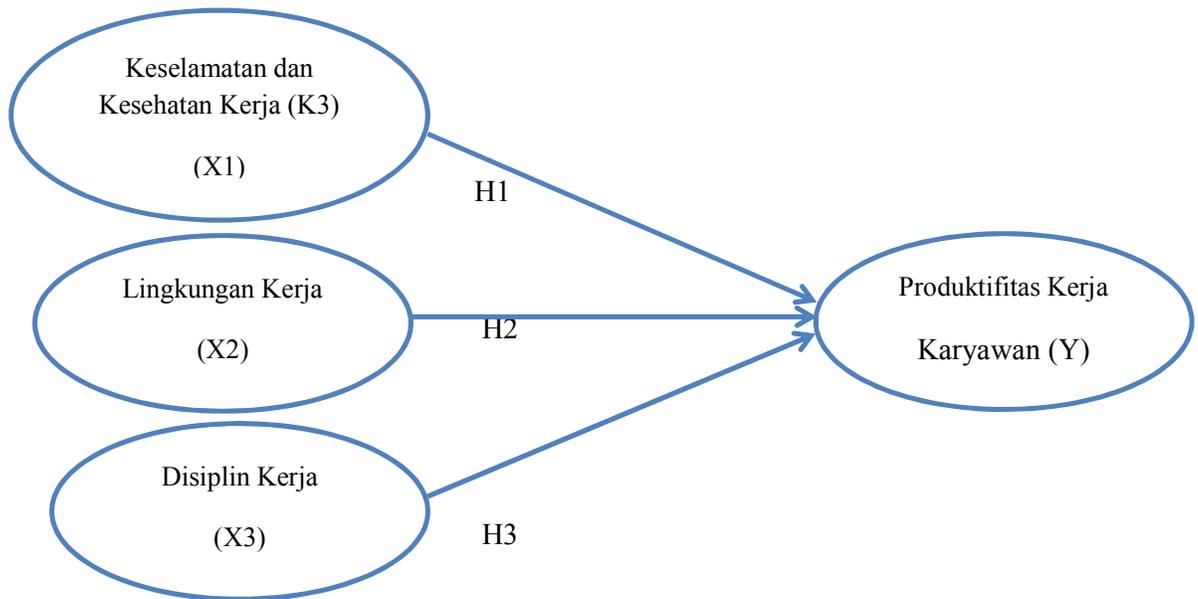
Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang tinggi akan menguntungkan bagi perusahaan. Para karyawan akan merasa aman dan terlindungi dengan perhatian yang didapat dari perusahaan untuk memberi perlindungan kepada karyawan dari bahaya sakit, kecelakaan kerja, dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para karyawan dapat bekerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja (K3) maka semakin tinggi produktifitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya, lingkungan kerja yang baik akan membuat para karyawan merasa nyaman saat melakukan pekerjaan, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik para karyawan akan merasa tidak nyaman saat melakukan pekerjaan dan akan berdampak pada menurunnya

produktifitas kerja. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi produktifitas kerja karyawan

Disiplin kerja yang tinggi akan berdampak pada produktifitas kerja, para karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan baik penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Sebaliknya jika disiplin kerja para karyawan rendah maka akan berdampak pada rendahnya produktifitas kerja karyawan. Dengan demikian semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi produktifitas kerja karyawan.

Untuk memudahkan pemahaman kerangka koseptual tersebut, maka digambarkan seperti yang ditunjukkan pada gambar 2.1 berikut:



Gambar: 2.1 Kerangka Koseptual

2.5 Hipotesis

H1 :Semakin baik Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maka semakin tinggi Produktifitas Kerja Karyawan di P.G Tjoekir Jombang bagian Produksi

H2 :Semakin baik Lingkungan Kerja maka semakin tinggi Produktifitas Kerja Karyawan di P.G Tjoekir Jombang bagian Produksi

H3 :Semakin baik Disiplin Kerja maka semakin tinggi Produktifitas Kerja Karyawan di P.G Tjoekir Jombang bagian Produksi