

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

###### **a. Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

International Labour Organization (ILO) menyatakan keselamatan kesehatan kerja atau Occupational Safety and Health adalah meningkatkan dan memelihara derajat tertinggi semua pekerja baik secara fisik, mental, dan kesejahteraan sosial di semua jenis pekerjaan, mencegah terjadinya gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh pekerjaan, melindungi pekerja pada setiap pekerjaan dari risiko yang timbul dari faktor-faktor yang dapat mengganggu kesehatan, menempatkan dan memelihara pekerja di lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisiologis dan psikologis pekerja dan untuk menciptakan kesesuaian antara pekerjaan dengan pekerja dan setiap orang dengan tugasnya (Sujoso, 2012).

Definisi K3 yang disampaikan oleh ILO berbeda dengan yang disampaikan oleh Occupational Safety Health Administrasi (OSHA).

Pengertian K3 menurut OSHA adalah kesehatan dan keselamatan kerja adalah aplikasi ilmu dalam mempelajari risiko keselamatan manusia dan properti baik dalam industri maupun bukan. Kesehatan keselamatan kerja merupakan multidisiplin ilmu yang terdiri atas



fisika, kimia, biologi dan ilmu perilaku dengan aplikasi pada manufaktur, transportasi, penanganan material bahaya (Sujoso, 2012).

Pada prinsipnya dasar-dasar keselamatan dan kesehatan kerja menekankan beberapa hal, yaitu:

- a. Setiap pekerja berhak memperoleh jaminan atas keselamatan kerja agar terhindar dari kecelakaan;
- b. Setiap orang yang berada ditempat kerja harus dijamin keselamatannya;
- c. Tempat pekerjaan dijamin selalu ada dalam keadaan aman.

Keselamatan dan kesehatan kerja telah menjadi hal yang penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan. K3 tidak hanya menjadi tanggung jawab manajemen sumber daya manusia tetapi juga menjadi tanggung jawab semua pihak yang ada di dalam perusahaan (Yuniarsi&Suwato, 2016).

#### **b. Penyebab atau Faktor Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan pegawai dalam bekerja dapat disebabkan oleh beberapa hal, yaitu:

- a) Tempat kerja yang kurang baik;
- b) Alat atau mesin-mesin yang tidak mempunyai sistem pengamanan yang sempurna;
- c) Pembuatan alat atau mesin yang tidak aman;
- d) Kerusakan tempat kerja, bahan-bahan dan kondisi kerja yang kurang tepat;

- e) Kondisi kebersihan yang kurang baik, kemacetan dan pengaturan pembuangan kotoran yang kurang lancar, fasilitas penyimpanan yang kurang baik, dan tempat kerja yang sangat kotor;
- f) Kondisi penerangan yang kurang mendukung, gelap atau silau;
- g) Saluran udara atau pembuangan asap yang kurang baik dan kondisi ruangan yang sangat pengap;
- h) Fasilitas pengamanan pakaian atau peralatan lainnya yang kurang mendukung terhadap pengamanan kerja (Fathoni, 2006).

### c. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

#### a) Keadaan tempat lingkungan kerja

Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang di perhitungkan keamanannya. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.

#### b) Pengaturan Udara

Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak) dan suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

#### c) Pemakaian peralatan kerja

Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.

Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.

#### d) Kondisi fisik dan mental karyawan

Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil. Emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja yang rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya (Qurbani & Selviyana, 2018).

**d. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Tujuan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja adalah menjamin keadaan, keutuhan dan kesempurnaan, baik jasmani maupun rohani manusia serta karya dan budayanya yang tertuju pada kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan manusia pada khususnya. Cara yang harus dilakukan untuk menanggulangi keselamatan dan kesehatan kerja yaitu meniadakan unsur penyebab kecelakaan, dan mengadakan pengawasan yang ketat.

Menurut buku Sujoso, 2016 tujuan keselamatan dan kesehatan kerja ada dua, yaitu:

- a. Menciptakan lingkungan kerja yang selamat dengan melakukan penilaian secara kualitatif dan kuantitatif;
- b. Menciptakan kondisi yang sehat bagi karyawan, keluarga dan masyarakat sekitarnya melalui upaya promotif, preventif, dan rehabilitatif.

### **e. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas**

Hubungan keduanya dapat dilihat dari manfaat yang diperoleh apabila suatu perusahaan melaksanakan K3, yaitu:

- a) Dari lingkungan kerja yang aman dan sehat karyawan akan merasa terjamin dan terlindungi. Sehingga secara tak langsung dapat memacu motivasi dan semangat kerja mereka;
- b) Meningkatkan efisiensi atau produktivitas perusahaan, karena pelaksanaan K3 memungkinkan semakin berkurangnya kecelakaan kerja sehingga akan dapat meningkatkan efisiensi dalam perusahaan;
- c) Mengefektifkan pengembangan dan pembinaan SDM. Melalui prinsip K3 pengembangan dan pembinaan terhadap tenaga kerja bisa dilakukan sehingga citra sebagai manusia yang bermartabat dapat direalisasikan;
- d) Meningkatkan daya saing produk perusahaan (Ardana, 2012).

## **2. Disiplin Kerja**

### **a. Definisi Disiplin Kerja**

Singodimejo mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan

menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2017).

Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Pembahasan disiplin pegawai dalam sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kesalahan dan kekhilafan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memiliki beberapa ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin kerja perlu dilakukan dan diperhatikan dalam suatu perusahaan untuk memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya, membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif (Siagian, 2013).

#### **b. Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Menurut Singodimeja ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi;

- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan;
- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan;
- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan;
- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan;
- f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan;
- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin (Sutrisno, 2009).

h) Absensi

#### **c. Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

Ketepatan waktu datang ke tempat kerja;

- a) Ketepatan waktu kerja;
- b) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku;
- c) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan;
- d) Tangung jawab dalam mengerjakan tugas (Pratama&Jaenab, 2021).

#### **d. Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas kerja**

Disiplin kerja memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Disiplin yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Pembuatan suatu peraturan disiplin dimaksudkan agar para karyawan dapat melakukan pekerjaan tersebut sesuai dengan yang diharapkan.



Kegiatan pendisiplinan dilakukan untuk mendorong para karyawan mengikuti dan mematuhi berbagai standar dan aturan. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas dengan tugasnya diharapkan produktivitas akan meningkat. Maka dari itu produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun, begitu juga sebaliknya (Rohimah, 2019).

### **3. Produktivitas**

#### **a. Definisi Produktivitas**

Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yaitu seberapa besar hasil akhir yang diperoleh dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dari efisiensi dan efektivitas. Efisiensi diukur dengan rasio output dan input atau dengan kata lain mengukur efisiensi dan identifikasi dari hasil kinerja (Suistyani, 2009). Produktivitas dapat diartikan sebagai rasio output terhadap input. Input ini bisa mencakup biaya produksi dan biaya peralatan. Sedangkan output bisa terdiri dari penjualan, pendapatan, *market share*, dan kerusakan. Produktivitas merupakan ukuran atau standar yang dapat digunakan untuk melakukan perbandingan antara input atau modal yang telah dikeluarkan dengan hasil yang diperoleh (Salam, 2014).

Secara konseptual produktivitas dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat di kuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat pemasukan sumber daya tertentu. Lebih banyak keluaran yang dihasilkan dari jumlah masukan yang sama, atau masukan lebih sedikit dapat dipergunakan untuk mendapatkan keluaran yang sama, produktivitas diperbaiki. Sebagai konsekuensinya, produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran yang berharga tentang seberapa sumber daya digunakan dalam masyarakat (Rohimah, 2019)..

#### **b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Dari faktor-faktor penentu produktivitas diatas, maka indikator dalam penelitian ini sebagai berikut:

##### **a. Pengetahuan (*Knowledge*)**

Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan demikian pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan yang baik yang diperoleh secara formal maupun nonformal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.

b. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekarya-an.

Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih.

c. Kemampuan (*Abilities*)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan.

d. Sikap (*Attitude*)

Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi yang positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan.

e. Perilaku (*Behavior*)

Perilaku manusia pada hakikatnya adalah suatu aktivitas daripada manusia itu sendiri, baik dapat diamati secara langsung maupun tidak langsung (Rohimah, 2019).

**c. Indikator Produktivitas**

Untuk mengukur suatu produktivitas kerja karyawan, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

a. Kemampuan

Kemampuan karyawan menjadi profesionalisme dalam bekerja. Karyawan dibekali keterampilan untuk menjadi daya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Bertekad meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya ini berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menambah kuantitas hasil dalam bekerja.

c. Pengembangan diri

Pengembangan diri senantiasa dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja dengan kemampuan diri yang dimiliki. Melalui langkah pengembangan diri seorang karyawan akan menemukan tantangan dan harapan. Tantangan yang terjadi setiap karyawan akan membuat sebuah motivasi untuk bersaing secara sehat. Begitu harapan akan berdampak untuk memiliki keinginan seorang karyawan meningkatkan kemampuan.

d. Efisiensi

Membandingkan sumber daya yang digunakan dengan apa yang dicapainya selama berlangsungnya proses kerja (Baiti dkk, 2020).

**d. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin**

**Kerja dengan Produktivitas Kerja**

Hubungan K3 dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja dapat dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi tingginya produktivitas kerja menurut Soedirman dan Tarwaka adalah:

a. Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan atau motor pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.

b. Kedisiplinan

Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Maka erat hubungannya manusia sukses dengan pribadi disiplin. Mengingat eratnya hubungan disiplin dengan produktivitas maka disiplin mempunyai peran sentral dalam membentuk pola kerja dan etos kerja produktif

c. Etos Kerja

Etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan.

d. Keterampilan

Faktor keterampilan baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas. Seseorang dinyatakan terampil dan produktif apabila yang bersangkutan dalam satuan waktu tertentu dapat menyelesaikan sejumlah hasil tertentu.

e. Pendidikan

Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan, baik melalui jalur formal maupun informal. Karena penguasaan setia teknologi hanya akan dapat dikuasai dengan pengeahuan keterampilan dan kemampuan yang handal.

## B. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

| No. | Peneliti  | Judul   | Hasil  | Review  |
|-----|---|---|--|---|
| 1   | Kevin Rei Samahati, 2020                          | Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado                        | Hasil uji validitas & reabilitas dapat diketahui bahwa dari 3 variabel dengan masing-masing memiliki 4, 5, dan 6 statement items, semua data yang peneliti dapatkan bersifat valid dan reliabel karena nilai r-hitung > r-tabel dengan tingkat signifikansi dibawah 0.05 dan nilai cornbach alpha yang lebih dari 0.700. Hasil Uji Multikolinearitas dapat dilihat bahwa nilai VIF yaitu 3.580 kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data penelitian ini. penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama | Review yang didapatkan pada penelitian ini yaitu sesuai dengan hipotesis penelitian yang menyatakan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan hasil yang signifikan terhadap produktivitas kerja.                                       |
| 2   | Fira Indarwati, Hammam Zaki & Ikhbal Akhmad, 2021 | Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar | Dari hasil penelitian pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur (X1) sebesar 0,223 dan bertanda positif. Pengaruh Penerapan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur. Hasil koefisien Kesehatan   | Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi apakah pengaruh penerapan disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja (k3) memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan studi kuantitatif dengan menggunakan metode survei melalui kuesioner yang disebarkan kepada |

|   |   |   |  |  |
|---|---|---|--|--|
|   |   |   | <p>Keselamatan Kerja (K3) (X2) sebesar 0,404 dan bertanda positif<br/>Dan Pada PT. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur dapat diketahui bahwa kedua variabel Independent yaitu disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.</p>  | <p>karyawan. Khususnya yang bertugas pada PT. Swangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar, dengan jumlah responden sebanyak 58 responden</p>  |
| 3 | Heru Sutapa & Rafikhein Novia Ayuanti, 2021 | Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja CV Pahala Sentosa Kediri | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan nilai signifikan probabilitas Sig. &lt; 0,05 yaitu <math>0,006 &lt; 0,05</math> yang menyatakan variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel disiplin kerja menunjukkan nilai signifikan probabilitas Sig. &lt; 0,05 yaitu <math>0,000 &lt; 0,05</math> yang menyatakan variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan secara simultan keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Pahala Sentosa Kediri dimana hasil uji F didapatkan nilai signifikan sebesar <math>0,000 &lt; \alpha (0,05)</math>.</p> | <p>Berdasarkan hasil dari keterangan dan penelitian yang sudah dilaksanakan terhadap karyawan CV Pahala Sentosa Kediri, dengan demikian disimpulkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Pahala Sentosa Kediri, disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Pahala Sentosa Kediri, dan secara berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja para pekerja CV Pahala Sentosa Kediri. Penerapan pada keselamatan dan kesehatan kerja dapat dibuktikan dengan tingkat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan memperbaiki kondisi lingkungan kerja, keadaan mesin, dan peralatan kerja serta manusia yang mampu menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja</p> |





|   |  |   |  |  |
|---|--|---|--|--|
| 4 | Ayu Puspita, 2018                                  | Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Usaha Tani Maju Kab. Kediri       | Berdasarkan hasil penelitian ini, direkomendasikan Perusahaan diharapkan menerapkan program keselamatan kerja dan kesehatan kerja sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Selain itu sebaiknya tetap melaksanakan peraturan-peraturan yang ada agar tercipta disiplin kerja yang semakin baik terhadap semua karyawan dan perusahaan.   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keselamatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.</li> <li>2. Kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.</li> <li>3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.</li> <li>4. Keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan</li> </ol> |
| 5 | Cindy Dwi Yuliandi & Eeng Ahman, 2019              | Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di Lingkungan Kerja Balai Inseminasi Buatan (BIB) Lembang                                    | Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi dan manfaat dari implementasi K3 mencakup semua aspek yang dinyatakan dalam teori. Demikian juga, dengan langkah-langkah implementasi K3, BIB melakukan semua tahapan penerapannya sepenuhnya.   | Maka dapat disimpulkan bahwa penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Balai Inseminasi Buatan (BIB) Lembang dilakukan dengan baik. Melihat dari beberapa indikator penting yang telah dilaksanakan sudah sesuai standar, maka resiko keselamatan dan kesehatan kerja di Balai Inseminasi Buatan (BIB) Lembang dapat terkendali  |
| 6 | Khairunisa Nur Baiti, Djumali & Eny kustiyah, 2020 | Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta | Hasil penelitian nilai uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (27,102) > (2,70)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ , dengan demikian $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Dari perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasinya ( $R^2$ ) yang | Secara simultan variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.   |

|   |   |   |   |  |
|---|---|---|---|--|
|   |   |   | diperoleh sebesar 0,442 atau 44,2%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa 44,2% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja., sedangkan sisanya sebesar 55,8% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi.   |  |
| 7 | Rurry Patradhianti, Meriyana Amelia & Masayu Rosyidah, 2022 | Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Metode Partial Least Square | Hasil dari penelitian menggunakan metode partial least square didapatkan bahwa untuk produktivitas tenaga kerja dengan variabel keselamatan kerja (X1) dipengaruhi oleh faktor alat pelindung diri 0,709, pengawasan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan 0,688, metode petunjuk kerja 0,756. Sedangkan untuk variabel Kesehatan kerja (X2) dipengaruhi oleh faktor jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan 0,820 serta pendidikan mengenai pentingnya kesehatan dalam menyelesaikan pekerjaan 0,827 Untuk variabel produktivitas Kerja (Y) dipengaruhi oleh faktor tercapainya target produksi yang melebihi Batasan 0,7 sangat kuat sehingga hal ini berarti K3 memiliki pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja di lapangan. | Pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas tenaga kerja dimana produktivitas tenaga kerja karyawan pada PT. ABC dipengaruhi signifikan oleh variabel keselamatan kesehatan kerja dengan indeks Goodness Of Fit sebesar 0,43 artinya hasil penelitian sudah sesuai dengan sampel yang diambil di lapangan. Program keselamatan kesehatan kerja (K3) yang diberikan PT. ABC dalam penerapannya terlihat pada outer weight dari hasil penelitian menunjukkan indikator dari variabel X yaitu pada Alat pelindung diri $X1.1 = 0,709$ , pengawasan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan $X1.6 = 0,688$ , metode petunjuk kerja $X1.8 = 0,756$ , jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan $X2.2 = 0,820$ dan pendidikan mengenai pentingnya kesehatan dalam menyelesaikan pekerjaan $X2.4 = 0,827$ Nilai tersebut melebihi batasan 0,5 artinya terdapat pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Penerapan keselamatan kesehatan kerja (K3) dan pengaruhnya pada produktivitas tenaga kerja pada indikator tercapainya target produksi melebihi batasan signifikansi 0,7 sangat kuat yang berarti K3 memiliki |



|   |   |  |   |   |
|---|---|--|---|---|
|   |   |  |   | pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja dilapangan.   |
| 8 | Potong Fitri Rostina, Devy Muhani, Tresha Sinaga, 2020      | Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan   | Variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja dapat dilihat dari t hitung (11.177) lebih besar dari t tabel (1,65), dan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dapat dilihat dari t hitung (3,849) lebih tinggi dari t-tabel (1,65). Variabel keselamatan dan kesehatan kerja, kedisiplinan, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terlihat dari Fhitung (84,116) lebih besar dari F tabel (2,65) dan probabilitas signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. | Hasil hipotesis secara parsial keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil hipotesis secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil hipotesis bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan saran untuk perusahaan. Mengingat faktor-faktor gaya kepemimpinan, keamanan, dan disiplin kerja baik secara simultan maupun parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut agar kinerja karyawan tetap terjaga. |
| 9 | Dwi Fita Rahmawati, Untung Lasiyono & Tri Ari Prabowo, 2020 | Pengaruh Penerapan K3, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Alaskair Maspion Di Sidoarjo | 1. Pengaruh Penerapan K3 berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, yang berarti $H_0$ diterima, hal ini dibuktikan dengan uji t dengan nilai t-hitung $2,504 > t\text{-tabel} = 1,983$ dengan tingkat signifikansi $0,014 < 0,05$<br>2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan, yang berarti $H_0$ diterima. hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh t-hitung $8,947 > t\text{-tabel} = 1,983$ dengan tingkat signifikansi $0,014 < 0,05$<br>3. Penerapan K3 dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan. yang berarti $H_0$ diterima, Hal ini dibuktikan dengan uji t dengan nilai bahwa nilai F hitung   | Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa penerapan K3 dan disiplin kerja secara simultan terpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.  |

|    |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|
|    |  |  | sebesar 90,387 > Ftabel (0,05) sebesar 2,78 dan juga nilai dari P-value sebesar 0,000 < $\alpha$ (0,05) dengan nilai signifikan 0,014 < 0,05   |  |
| 10 | Anindya Novita Kusuma, 2017                                | Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Sistem Distribusi PDAM Surya Sembada Surabaya | <p>1. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Sistem Distribusi PDAM Surya Sembada Surabaya sebesar 51.5%. Sedangkan sebesar 48.5% dijelaskan oleh sebab-sebab lainnya.</p> <p>2. Keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Sistem Distribusi PDAM Surya Sembada Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya keselamatan kerja, maka produktivitas kerja semakin baik.</p> <p>3. Kesehatan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Sistem Distribusi PDAM Surya Sembada Surabaya karena berdasarkan wawancara dengan salah satu staff sistem distribusi, hal tersebut tidak mengganggu dan mempengaruhi kinerja mereka atau dalam hal pemenuhan tanggung jawab kerja.</p> | Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, variabel kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan mempengaruhi pekerja sistem distribusi PDAM Surya Sembada.                |
| 11 | Syardiansah, Dhian Rosalina & Febie Naully Yusmalita, 2022 | Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Kesehatan Kerja dan Keamanan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan                                       | Hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja, kompensasi dan kesehatan dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena dengan disiplin kerja maka karyawan akan mentaati semua peraturan yang ada di PT. Sisirau Kabupaten Aceh Tamiang, maka dengan adanya kompensasi yang diberikan  | Perusahaan yang berkembang seharusnya mengutamakan kedisiplinan, kompensasi serta keselamatan dan kesehatan karyawan agar mampu menghasilkan kepuasan karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja atau hasil yang positif bagi perusahaan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 responden yang merupakan |



|    |  |  |   |   |
|----|--|--|---|---|
|    |  |  | <p>perusahaan juga mendukung karyawan untuk bekerja lebih baik lagi agar mendapatkan imbalan yang layak atas pekerjaannya, dengan adanya kesehatan dan keselamatan kerja membuat karyawan merasa aman dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan tanpa gangguan apapun.</p>   | <p>seluruh karyawan yang berada pada bagian yang diteliti. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk melihat pengaruh hubungan antara masing-masing variabel dasar dan variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan,</p>                                      |
| 12 | Hazmanan Khair, R.Sabrina, & Rizki Wulanita Batubara, 2022 | Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ditengah Di Disiplin Dalam Beroperasi PTPN IV Balimbingan | <p>Diketahui bahwa Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui disiplin ilmu yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,364. Bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,607. Nilai probabilitas yang diperoleh adalah <math>0,000 &lt; 0,05</math>, dengan nilai thitung 5,329 dan tabel 2,022, dengan demikian terhitung lebih besar dari tabel (<math>5,329 &gt; 2,022</math>). Artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Balimbingan.</p> | <p>Penelitian ini hanya dibatasi oleh tiga faktor yaitu: keselamatan kesehatan kerja (K3), gaya kepemimpinan, dan kedisiplinan. Selain itu, penelitian ini juga membatasi variabel disiplin sebagai variabel mediasi. Penelitian selanjutnya dapat membahas variabel lain seperti motivasi, lingkungan kerja, etos kerja, keterampilan, pendidikan, dan sebagainya.</p>   |
| 13 | M. Hibbul Watoni, 2019                                     | Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Jasa Lingkungan Kota Yogyakarta                                      | <p>1. Hasil penelitian menunjukkan nilai thitung sebesar 8,329 &gt; nilai ttabel sebesar 1,978 dengan tanda = <math>0,000 &lt; \alpha = 0,05</math>. Dalam hal ini, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<br/>2. Hasil penelitian menunjukkan nilai thitung 5,508 &gt; nilai ttabel 1,978 dengan tanda = <math>0,000 &lt; \alpha = 0,05</math>. Dalam hal ini disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>   | <p>Penelitian ini melibatkan 135 sampel yang dipilih dengan menggunakan teknik random sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Validitas dan reliabilitas kuesioner telah diuji sebelum administrasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian secara parsial variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup</p> |

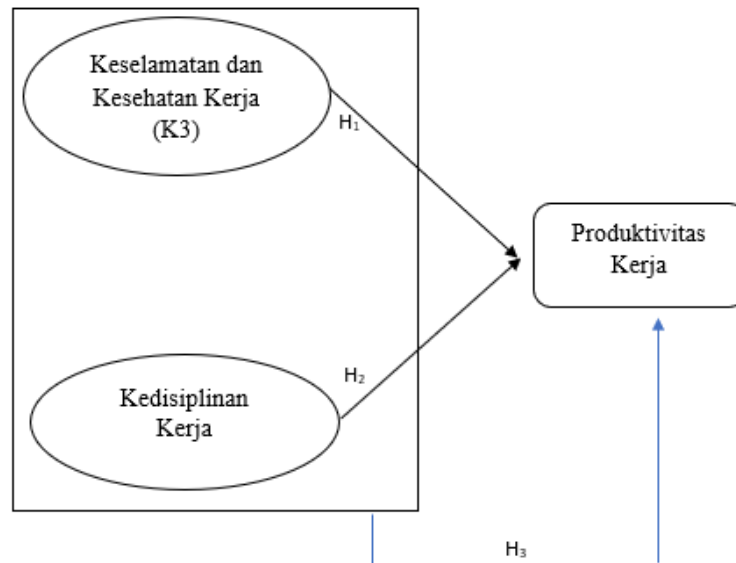
|    |   |  |  |   |
|----|---|--|--|---|
|    |   |  | <p>3. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara simultan keselamatan dan kesehatan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta. Berdasarkan nilai Fhitung 183,509 &gt; nilai Ftabel 2,67 dengan nilai tanda hitung <math>0,000 &lt; \alpha (\alpha) = 0,05</math>.</p>   | <p>Kota Yogyakarta. Sedangkan pengujian secara simultan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta.</p>  |
| 14 | Tika Erry Rahmi, Sigit Wibowo & M. Arifin Mukti, 2018 | Pengaruh Lingkungan Fisik Kerja, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan | <p>1. Hasil penelitian ini menemukan bukti bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bidang teknik PT. PLN (Persero)</p> <p>2. Hasil penelitian ini menemukan bukti bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bidang teknik di PT. PLN (Persero)</p> <p>3. Hasil penelitian ini menemukan bukti bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bidang teknik PT. PLN (Persero)</p> <p>4. Hasil penelitian ini menemukan bukti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan bidang teknik PT. PLN (Persero)</p> | <p>Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan teknik pengambilan sampel judgment sampling. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (2) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (3) Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah untuk terus meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya, manajemen PT. PLN (Persero) APD Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta perlu mempertahankan dan menyempurnakan berbagai kebijakan terkait dengan upaya perbaikan dan perbaikan lingkungan fisik kerja, keselamatan kerja,</p> |



|    |   |   |   |  |
|----|---|---|---|--|
| 15 | Mardi Astutik & Retno Catur Kusuma Dewa, 2019 | Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkung Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan | <p>1. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Sumber Citra Persada, lingkungan kerja yang semakin baik maka semakin tinggi pula produktivitas kerja PT. Sumber Citra Persada</p> <p>2. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT. Sumber Citra Persada. Jadi efektivitas pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Sumber Citra Persada tidak berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan disebabkan responden yang mengisi angket tidak merasakan dampak dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja, selain itu para karyawan saat mengikuti pelatihan tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) kurang memperhatikan ataupun tidak melaksanakannya</p> | <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Citra Persada. Penelitian ini dilakukan dengan metode penyebaran angket dengan menggunakan Teknik <i>sampling random</i> terhadap 86 karyawan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Citra Persada.</p> |
|----|---|---|---|--|

Sumber: Peneliti (2023)

### C. Kerangka Konseptual



Gambar II.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Peneliti (2023)

Keterangan:

→ : Secara Parsial

→ : Secara Simultan

$H_1, H_2, H_3$  : Hipotesis Penelitian

### D. Penjelasan Kerangka Konseptual

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*). Jika seseorang bekerja ada hasilnya, maka dikatakan produktif. Tetapi kalau menganggur, disebut tidak produktif, tidak menambah nilai guna bagi masyarakat. Orang-orang produktif dikatakan memiliki produktivitas yang tinggi. Produktivitas tidak saja diukur dari kuantitas (jumlah) hasil yang dicapai seseorang, tapi juga oleh mutu

(kualitas) pekerjaan yang semakin baik. Makin baik mutu pekerjaannya, maka makin tinggi produktivitas kerjanya (Alma&Priansa, 2009). Hubungan keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja bisa diketahui dari beberapa isu yang mempengaruhi produktivitas, yaitu manajemen, disiplin dan etos, keterampilan, penghasilan, serta kesehatan dan lingkungan kerja (Martono, 2010).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Samahati (2020) menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis dapat dikemukakan sebagai berikut.

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Pemecahan masalah secara teoritis disebut hipotesis. Dengan demikian hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan, dan kebenaran jawaban tersebut akan dibuktikan melalui penelitian yang akan dilakukan (Fatihudin, 2020).

Oleh karena itu, berdasarkan kerangka konseptual diatas hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. H1: Diduga ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. H2: Diduga ada pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. H3: Diduga ada pengaruh pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan.