

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Handoko menguraikan hal tersebut ialah sebuah manajemen dalam menuruti standar organisasional di sebuah perusahaan. Lalu, Sjafrri dan Aida mengatakan bahwa disiplin adalah watak dari diri seseorang mengikuti peraturan organisasi di lingkungan kerja (Nora Piti Nainggolan, 2017). Singodimedjo, mengatakan disiplin kerja ialah watak seseorang guna mengikuti norma yang berlaku di area tempat kerjanya melalui kesukarelaan hatinya. Menurut Hasibuan kedisiplinan berfungsi bagi pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (Nitayani *et al.*, 2017).

Disiplin adalah sebuah proses peningkatkan kesadaran seseorang guna memberdirikan arah organisasi secara objektif melalui ketaatan menjalani peraturan organisasi. Kunci utama perusahaan menilai karyawan ialah melalui kedisiplinan karyawan tersebut di dalam perusahaan. Disiplin Kerja menurut Sastrohadiwiryono, yaitu sikap saling memberi rasa hormat, toleransi, serta taat peraturan. Karyawan yang tidak disiplin harus bersedia menerima sanksi yang ditetapkan (Rachman Saleh & Utomo, 2018).

Sutrisno mengatakan disiplin kerja merupakan tindakan individu yang seturut dengan tatanan yang ditetapkan baik lisan ataupun tulisan (Santoni & Wayan, 2018). Davis disiplin menyatakan disiplin ialah pengendalian tindakan

melalui semangat, melibatkan pengetahuan dalam menjalani ketetapan yang berujung pada relasi serta prestasi karyawan. (Ubaid *et al.*, 2017).

Disimpulkan bahwasannya disiplin kerja ialah suatu peraturan dan tatanan perusahaan untuk karyawannya dan dilakukan dengan patuh, taat, dan wajib diikuti oleh setiap karyawan saat melakukan kegiatan atau pekerjaan guna mencapai suatu target dari setiap perusahaan.

### **2.1.1.2 Bentuk – bentuk Disiplin Kerja**

Menurut (Edy Sutrisno, 2017: 86) gambaran terbaik disiplin kerja yakni sebagai berikut:

1. Tinggi tingkat kepeduliannya para karyawannya kepada pencapaian target.
2. Meningkatnya ketertarikan kerja serta inisiatif karyawan.
3. Tingginya rasa tanggung jawab karyawan.
4. Solidaritas yang tinggi bagi 19ocial karyawan.
5. Besarnya rasa efisiensi serta produktivitasnya kerja karyawannya.

### **2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Empat aspek disiplin kerja dari tenaga kerja (Ubaid *et al.*, 2017) yaitu :

1. Kompensasi yang dikasih untuk karyawan tidak seimbang dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
2. Pengawasan dari pihak perusahaan untuk menerapkan disiplin kerja tidak berjalan baik.
3. Simpati dari pihak atasan kepada karyawan buruk.
4. Aturan kerja yang sering dilanggar oleh karyawan maupun perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa ketentuan yang seharusnya menjadi standar

dan harus berjalan sebagaimana mestinya tidak berjalan dengan baik di sebuah perusahaan, sehingga itu membuat disiplin kerja karyawan menurun.

#### **2.1.1.4 Macam – Macam Tindakan Pendisiplinan**

Tindakan pendisiplinan diuraikan menjadi dua yakni positif serta negatif. Tindakan positif yaitu, memberikan arahan menjalankan masa mendatang. (Berhardin & Syahril Ismail, 2020)

Tindakan yang negatif yaitu dihubungkan dari cara berikut ini :

1. Memberikan teguran secara lisan.
2. Dicutikan sementara waktu.
3. Mengusulkan dengan peringatan tertulis.
4. Menurunkan pangkat.
5. Dihilangkan haknya.
6. Meminta denda.
7. Dipecat.

Kasus pendisiplinan yang didasarkan oleh perilaku karyawan. Pemecatan karyawan salah satu bentuk disiplin, hal tersebut membutuhkan pertimbangan dalam menjalankannya. Pertimbangan memperhatikan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

#### **2.1.1.5 Indikator Disiplin Kerja**

Hasan dalam (Ubaid *et al.*, 2017) menjabarkan indikator dari disiplin kerja yakni:

1. Melakukan serta menangani tugas tepat dengan waktu.

Karyawan harus ikut berpartisipasi terhadap mencapai visi dan misi

perusahaan, ketika karyawan tersebut diberikan kepercayaan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan yang diberikan kepadanya, maka karyawan harus memegang teguh kepercayaan itu dan memberikan hasil yang maksimal dengan mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

2. Bekerja secara kreatif dan inisiatif.

Karyawan akan dinilai dari bagaimana karyawan tersebut melakukan pekerjaan, dan dilihat dari bagaimana kedisiplinannya dalam bekerja. Mengerjakan pekerjaan secara monoton dan tidak menunjukkan sikap inisiatif dari diri karyawan akan membuat motivasi yang tidak baik dan akan menyebabkan ketidakpuasan dari pihak perusahaan. Karyawan yang memiliki inisiatif, ide-ide baru, dan kreatifitas akan menunjukkan tingginya motivasi dan kedisiplinan yang tinggi juga.

3. Melakukan pekerjaan secara jujur, bersemangat serta tanggung jawab.

Sikap dan perilaku merupakan tanda baik dalam melihat bagaimana disiplin kerjanya, dengan menerapkan sifat yang jujur dalam bekerja karyawan tersebut akan dipercayai oleh pihak-pihak perusahaan maupun rekan kerjanya, karyawan yang memiliki sikap penuh semangat akan lebih peduli menjaga relasi yang baik antar karyawan, dan juga karyawan yang bertanggung jawab akan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja, karyawan tersebut akan disebut tidak bertanggung jawab ketika melakukan pekerjaan dengan disiplin kerja yang kurang, seperti menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, karyawan seharusnya

menerima tugas yang diberikan dan menyelesaikannya secara baik.

4. Datang dan pulang tepat waktu

Efisiensi karyawan terhadap waktu sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja, karyawan yang menjaga disiplin waktu dinilai oleh perusahaan. Karena sikap disiplin waktu ini akan mencegah tertundanya pekerjaan yang telah diberikan ke karyawan.

5. Bertingkah laku sopan

Sikap dan perilaku terhadap rekan kerja dan atasan adalah tanda yang baik untuk sikap disiplin dalam bekerja. Karyawan yang disiplin akan bertingkah laku lebih sopan dan akan menjaga relasi yang baik antara dirinya dan rekan kerja bahkan atasannya, begitupun dengan pihak – pihak yang lain yang ada hubungannya dengan perusahaan tempat karyawan itu bekerja.

### **2.1.2 Pengertian Keselamatan Kerja**

Menurut Mondy, Keselamatan kerja merupakan perlindungan bagi tenaga kerja terkait kecelakaan pekerjaan. Menurut Wahyu Ratna, keselamatan kerja merupakan ditunjuknya situasi aman, kerusakan ataupun kerugian di tempat kerja. Lalu ditarik kesimpulan keselamatan kerja yaitu situasi aman dan terdapat perlindungan untuk tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya dari kecelakaan kerja ditempat kerja.(Ronatanjung & Nuryati, 2019)

Menurut Mangkunegara, keselamatan kerja merupakan situasi aman seseorang dalam melakukan pekerjaan di tempat kerjanya. Situasi aman berasal

dari dalam ataupun dari luar. Lingkungan internal melalui kemampuan seseorang dalam menjaga diri, kalau dari lingkungan luar nya yaitu bahaya yang terjadi dari luar dirinya.(Amrina & Yunita, 2018) Menurut Nurjaman, keselamatan kerja ialah terhindarnya karyawan penyebab gangguan fisik serta mental saat menjalankan pekerjaan.(Suwarno *et al.*, 2019)

Bangun Wilson memaparkan keselamatan kerja yaitu penjagaan keamanan kerja dari fisik maupun mental tenaga kerja di tempat kerjanya.(Berhardin & Syahril Ismail, 2020). American Society of Safety Engineers (ASSE) mengemukakan keselamatan kerja ialah aktivitas pencegahan berbagai jenis kecelakaan kerja. (Nur & Dwi Oktaviana, 2019)

Jadi bisa ditarik kesimpulan kalau keselamatan kerja adalah sebuah aspek perlindungan kepada karyawan dengan menerapkan segala cara untuk mengendalikan dan meminimalisir potensi bahaya yang terjadi akibat dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

#### **2.1.2.2 Kewajiban Perusahaan Dalam Keselamatan Kerja**

Menurut Hariandja dalam (Nur & Dwi Oktafia, 2018) kewajiban perusahaan dijabarkan sebagai berikut :

1. Merawat semua area kerja agar aman serta higienis.
2. Mengikuti standar keselamatan kerja yang berlaku.
3. Menulis kejadian kecelakaannya yang terjadi terkait keselamatan kerjanya karyawan.

### 2.1.2.3 Syarat-syarat Keselamatan Kerja

UU No 1 Tahun 1970 Bab III pasal 3 tentang keselamatannya kerja, dalam (Bernhardin & Syahril Ismail, 2020) menyebutkan syarat keselamatan kerjanya sebagai berikut:

1. Meminimalisir kecelakaannya kerja yang dilakukan oleh karyawan.
2. Menangkal, meminimalisir dan mematikan kejadian elektrik.
3. Mencegahnya dan mengurangnya bahaya peledakan
4. Memberikannya ruang ataupun jalan guna mengamakan diri dari kebakaran atau kejadiannya berbahaya lainnya.
5. Memberikan bantuanpada korban yang mengalami kecelakaan.
6. Memberikan alat perlindungan diri (APD) bagi pekerjanya.
7. Menghindari dan mengontrol suhu, kelembabannya, debu, kotoran asapnya, uap, gas, hembusan angin, cuacanya, sinar ataupun radiasi, suara serta vibrasi.
8. Menangkal serta mengontrol munculnya penyakit.
9. Medapatkan kecukupan cahaya.
10. Mengusahakan kelembaban suhu.
11. Membuat filterisasi udara.
12. Menjaga kebersihan, kesehatan,serta ketertiban
13. Mendapatkan kecocokan dengan tenagakerja, alat kerjanya, lingkungannya, serta proses kerjanya.
14. Meenjaga serta memperlancarnya angkutan sumberdaya ataupun barang.
15. Menjaga serta memelihara jenis bangunannya.

16. Mengamankannya serta memperlancarnya kerjaan bongkar-muat dan penahanan barang.
17. Menghindari terkena bahayanya aliran listriknya.
18. Menyesuaikan serta menyempurnakan keamanan kerja.

#### **2.1.2.4 Indikator Keselamatan Kerja**

Mondy dalam (Ronatanjung & Nuryati, 2019) menjelaskan indeks keselamatan kerja yakni :

1. Tingkat pemahaman dalam penggunaan atribut keselamatan benar.
2. Tingkat pendidikannya serta pelatihannya pada keselamatan.
3. Tingkatnya pengendalian administrasi serta personil.
4. Jaminannya pada keselamatan.
5. Peningkatan kelengkapan.

### **2.1.3 Kesehatan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kesehatan Kerja**

UU Republik Indonesia No 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan, Kesehatan ialah dimana kondisi kesejahteraan tubuh, rohani, serta sosial menjadikan individu produktif secara sosial dan ekonomis.(Kusuma, 2017). Yuli menjelaskan bahwasanya kesehatan kerjanya menjelskan kondisi bebas gangguan fisiknya, mental, emosional ataupun rasa sakit lingkungan kerja. Mathis dan Jakson memaparkan bahwasanya karyawan yang sehat ialah karyawan bebas penyakit, cidera serta kendala mental.(Nur & Dwi Oktafia, 2018)

Kesehatan kerja ialah keadaan bugar seseorang baik jasmani, rohani ataupun 26ocial. Berkaitan dengan penghindaran dari penyakit yang merusak mental ataupun fisik akibat kesalahan dilokasi kerja.(Bernhardin & Syahril Ismail, 2020)

Disimpulkan bahwasannya kesehatan kerja ialah upaya perlindungan diri seperti memperoleh jaminan kesehatan, perlindungan untuk jasmani dan rohani karyawan pada saat bekerja, meminimalisir masalah kesehatan yang diakibatkan oleh pekerjaan seperti karyawan yang sakit akibat dari suatu pekerjaan ditempat kerja guna meningkatkannya produktivitasnya kerja, menjaga karyawan dan membantu perusahaan mencapai tujuan.

### **2.1.3.2 Jenis Kesehatan Kerja**

Flippo Panggabean dalam (Nur & Dwi Oktafia, 2018) membagi kesehatan kerja menjadi dua bagian, yakni sebagai berikut

1. Physical Health, yaitu :
  - a. Pengecekan jasmani prapenempatan,
  - b. Pengecekan jasmani secara berkala serta sukarela untuk semua personalia
  - c. Klinik medis berstaf serta berperlengkapan yang baik,
  - d. Simpatisme sistematik serta preventif dicurahkan pada tekanan industri.
2. Mental *Health*, yaitu :
  - a. penyediaan penyuluhan serta psikiater terlengkap.
  - b. Pendidikan terkait masalah mental diterapkan olhe personalia.
  - c. Mengembangkan serta memelihara efesiensi program kemanusiaan .

### **2.1.3.3. Penyebab Bahaya Kesehatan Kerja**

Menurut Ridley dalam (Berhardin & Syahril Ismail, 2020), ada beberapa sebab terjadinya kendala kesehatan yaitu :

1. Debu

Terhirupnya debu secara berlebihan mengakibatkan radang paru-paru.

2. Racun

Penyerapan racun pada tubuh tergolong cepat jika tubuh terkena racun, maka organ dalam tubuh terjangkit pula.

3. Zat pelarut

Kulit berfungsi menyerap zat pelarut. Jika zat pelarut yang diserap berlebihan akan menyebabkan gangguan pada kulit.

4. Panas dan lembab

Area kerja yang panas serta lembab memicu terjadinya kekurangan zat cairan pada tubuh dan terjadi kelelahan pada sel tubuh.

5. Tekanan/ Stress

Terjadinya stress jika dalam mengerjakan pekerjaan terdapat desakan, tekanan, serta tuntutan.

### **2.1.3.4 Tugas pokok pelayanan kesehatan kerja.**

Tugas pelayanannya kesehatan kerjanya utama dalam perusahaan meliputi :

1. Memeriksa kondisi kesehatan secara berkala.

2. Pelatihan pada lingkungan kerja

3. Pencegahan serta pengobatannya pada penyakit umumnya dan penyakit akibat kerjanya.
4. Menyampaikan masukan perencanaan, pembuatan tempat kerja, serta pemilihan alat pelindung diri.
5. Menyediakan Ahli K3 medis ditempat kerja untuk melakukan pertolongan pertama.

#### **2.1.3.5 Indikator Kesehatan Kerja**

Menurut Indah Puji dalam (Berhardin & Syahril Ismail, 2020) Indikator ataupun Faktor terkait kesehatan kerja yakni:

1. Pengaturan udara
  - a. Kurangnya pergantian udara pada tempat kerja.
  - b. Pengaturan udaranya tidak terkondisi.
2. Kondisi fisik pegawai
  - a. Terkendalanya panca indra serta energy pada tubuh tenaga kerja.
  - b. Pengendalian emosional yang kurang.
  - c. Jaminan kesehatan yang kurang.
3. Pengaturan pencahayaan serta penerangan
  - a. Terpenuhinya pencahayaan dalam area kerja.
  - b. Terarahnya penerangan.

### **2.1.3 Produktivitas Kerja**

#### **2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Menurut Sinungan, produktivitas kerja ialah kualitas serta kualitas kerja yang dinilai perusahaan serta mempertimbangkan biaya produksi. Menurut Sinungan, produktivitas diartikan efisiensi dalam mengelola barang atau jasa dengan mempergunakan sumber daya yang ada. Keahlian menghasilkan produk secara optimal dengan mempergunakan sumber, sarana serta prasarana yang tersedia. (Rachman Saleh & Utomo, 2018)

Menurut Torang, produktivitas ialah pencapaian target kerja baik kuantitas serta kualitas berdasarkan fungsi norma serta standar perusahaan. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo, Produktivitas ialah bukti pencapaian target kerja yang terkait dengan kepuasan serta strategi dalam mencapai kontribusi ekonomi (Nora Piti Nainggolan, 2017).

Produktivitas ialah prestasi pencapaian target perusahaan dilakukan oleh karyawan. Membandingkan antara keluaran dan pemasukan yang didapatkan. Hasil yang didapatkan ialah hasil efisiensi. (Kusuma, 2017)

disimpulkan bahwasannya produktivitas kerja ialah keahlian suatu perusahaan untuk memproduksi barang atau jasa dari bermacam sumber daya untuk menaikkan kualitas serta kuantitas pekerjaan.

#### **2.1.4.2 Faktor – faktor Produktivitas Kerja**

Menurut Ravianto dalam (Ubaid *et al.*, 2017), produktivitas tenaga kerja didorong berbagai faktor, seperti :

1. Tingkat Pendidikan

Karyawan yang memiliki pendidikan akan meningkatkan kemampuan dan penguasaan di dalam pekerjaan yang dilakukannya, karyawan yang sudah dibekali dengan pendidikan diharapkan akan lebih meningkatkan produktivitas kerja di suatu perusahaan,

2. Keterampilan

Keterampilan dipengaruhi oleh pendidikan formal serta informal, tersedianya pelatihan di suatu perusahaan baik secara teknis maupun manajerial sangat menentukan produktivitas di suatu perusahaan.

3. Disiplin

Tingginya sikap disiplin yang ditanamkan oleh karyawan di suatu perusahaan memicu tumbuhnya semangat kerja yang tinggi sehingga produktivitas akan cepat selesai dengan waktu yang telah ditentukan.

4. Sikap dan Etika Kerja

Karyawan harus menerapkan sikap dan etika kerja dalam bekerja, dengan demikian karyawan akan mengerjakan sesuatu dengan rasa nyaman, beretika dan sikap indah akan tertanam di dalam diri karyawan, sehingga perusahaan akan mendapatkan manfaatnya dan meningkatkan produktivitas kerja.

5. Gizi Dan Kesehatan

Karyawan berkeselamatan secara jasmani dan rohani akan menjadi karyawan yang semangat dalam bekerja sehingga hal itu akan meningkatkan produktivitas dikarenakan tidak ada karyawan yang akan izin.

#### 6. Tingkat Penghasilan

Karyawan yang mendapatkan penghasilan sesuai dengan tindak bekerja, maka karyawan menciptakan semangat serta menjadi rajin dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja di suatu perusahaan.

#### 7. Jaminan Sosial

Perusahaan harus selalu menjaga karyawan, karena karyawan merupakan aset penting dalam perusahaan, karyawan harus diberikan jaminan social karena karyawan harus terjamin kesehatan dan yang lainnya, sehingga ketika karyawan mendapatkan hak nya maka karyawan akan semangat dan akan berpengaruh dalam produktivitas kerja.

#### 8. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang aman, tentram, bersih, nyaman akan membuat karyawan merasa bersyukur bekerja di lingkungan seperti itu, apalagi ketika karyawan mendapat teman kerja yang baik akan sangat meningkatkan produktivitas kerjanya.

#### 9. Teknologi,

Semakin maju teknologi semakin cepat meningkatkan produktivitas kerja karyawan

#### 10. Manajemen

Dalam perusahaan semua yang mengatur, mengawasi dan memberikan kontribusi di arahkan ke system manajemen, sehingga karyawan hanya mengikuti arahan dari pihak manajemen dalam mengatur dan memproduksi sesuatu. Pemahaman manajemen yang baik akan mempengaruhi produktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan.

#### **2.1.4.3 Aspek Produktivitas Kerja**

Ada 3 aspek produktivitas yang disimpulkan untuk mendapatkan dan menjamin produktivitas kerja yang tinggi yaitu : (Edy Sutrisno, 2017: 101)

1. Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja

Kemampuan kerja dari diri seorang karyawan sangat menentukan hasil produksi, karena kemampuan manajemen menjadi dasar penilaian tingkat produktivitas.

2. Aspek efisiensi tenaga kerja

Efisiensi dan efektivitas kerja dalam diri karyawan adalah modal untuk membantu produktivitas kerja, karena dengan adanya efisiensi dan efektivitas tersebut dalam bekerja akan meningkatkan produktivitas yang tinggi.

3. Aspek kondisi lingkungan pekerjaan

Kondisi fisik dalam lingkungan tempat bekerja yang nyaman dan menyenangkan sangat diperlukan dan sangat memberikan kontribusi nyata dalam menaikkan produktivitas kerja.

#### **2.1.4.4 Indikator Produktivitas Kerja**

Dalam Kusriyanto (Hanafi Asnora, 2020), indikator produktivitas kerja adalah :

1. Keadaan Fisik.

Tenaga kerja dengan keadaan fisik yang baik dan sehat akan meningkatkan produktivitas karena karyawan akan lebih semangat mengerjakan pekerjaannya.

2. Pendidikan.

Tenaga kerja berpendidikan akan tertarik dengan peningkatan produktivitas kerja. Sehingga lebih tau mana kegiatan yang dapat meningkatkan produktivitas dan tenaga yang berpendidikan akan memberikan hasil yang maksimal dan lebih disiplin dalam bekerja agar tidak mengecewakan pihak perusahaan.

3. Metode Kerja.

Metode kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan saat melakukan pekerjaan, karena metode kerja yang tepat tidak akan menyusahkan dan akan meningkatkan, mempercepat dan melancarkan produktivitas kerja di suatu perusahaan.

4. Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja berkondisi nyaman, luas, dan aman dari debu yang membuat pernafasan dan masalah lainnya pada karyawan saat melakukan pekerjaan membuat karyawan merasa tidak terganggu serta lebih fokus mengerjakan pekerjaannya dengan begitu produktivitas kerja pun meningkat.

#### 5. Sikap dan Kebiasaan.

Sikap dan kebiasaan dari diri karyawan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja di suatu perusahaan. Sikap karyawan yang tidak disiplin contohnya, ketika karyawan tersebut terlambat masuk kerja itu akan membuat karyawan tersebut lambat melakukan pekerjaannya. Kebiasaan karyawan yang selalu melanggar peraturan saat bekerja juga berpengaruh terhadap produktivitas. Ketika karyawan melanggar dan karyawan tersebut mengalami kecelakaan kerja, maka pihak karyawan dan perusahaan akan menghentikan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut sementara waktu dan akan menghambat produktivitas dari perusahaan.

#### 6. Peralatan yang Digunakan.

Peralatan yang digunakannya karyawan harus terstandar. Tidak satupun peralatan yang akan menyebabkan hal-hal yang tidak diinginkan. Misalnya kabel las yang tidak bisa digunakan karyawan, hal itu akan menyebabkan kebakaran, ketika kebakaran terjadi maka pihak perusahaan akan mengalami kerugian waktu, biaya dan yang lainnya. Sehingga akan menghambat produktivitas kerja dari perusahaan itu.

### **2.2 Penelitian Terdahulu**

Peneliti tuntut untuk melihat perbedaan dalam penelitian baik penelitian secara pribadi ataupun penelitian terdahulu. Peneliti harus memperhatikan setiap kekurangan serta kelebihan dalam penelitian. Penelitian yang saat ini dilakukan

terkait disiplin kerja, keselamatan kerjanya, serta kesehatan kerjanya berpengaruh pada produktivitas kerjanya.

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Hanafi Asnora, 2020)  SINTA	Pengaruhnya Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplinnya Kerja Terhadap Produktivitasnya Kerja Karyawan Pada CV. Akademi Mandiri Medan	Analisis Regresi Linier Sederhana	Disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya.
2	(Berhardin & Syahril Ismail, 2020)  SINTA	Pengaruh Kesehatan nya Kerja Dan Keselamatan Kerjanya Terhadap Produktivitas Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Kesehatan dan keselamatan kerjanya mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya.
4	(Prabowo & Widodo, 2018)  SINTA	Pengaruh Kesehatannya Dan Keselamatan Kerja ( K3 ) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitasnya Kerja Karyawan PT Rickstar Indonesia	Analisis Regresi Berganda	Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya.
5	(Ginting & Suana, 2020)  DOAJ	Disiplin Kerjanya, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas nya Kerja Karyawan Sariasih Garment	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja, keselamatan kerjanya dan kesehatan kerjanya mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya.

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Penelitian	Hasil Penelitian
6	(Santoni & Wayan, 2018)  DOAJ	Pengaruh Gaya Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerjanya.
7	(Nora Piti Nainggolan, 2017)  JIM/Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Batam Bahari Sejahtera	Analisis Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Dikaji dari beberapa teori pendukung penelitian terkait variable disiplin kerjanya, keselamatan kerjanya serta kesehatan kerjanya berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT VME Process. Dikemukakan bahwasannya setiap variable bebas berpengaruh kepada variable terikat. Kesimpulan kerangka pemikiran penelitian dijabarkan sebagai berikut:

#### 2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Disiplin kerjanya berdampak kepada produktivitas kerja disebabkan karena ketika tenaga kerja atau karyawan tidak menerapkan disiplin kerja dalam pekerjaan yang dilakukannya, maka perusahaan lambat untuk mencapai tujuannya

akibatnya produktivitas kerja menjadi menurun. Mulai dari karyawan tidak disiplin waktu seperti karyawan datang terlambat, itu akan membuat karyawan tersebut akan lebih lambat melakukan pekerjaan sehingga produktivitas yang sedang dilakukan di lokasi kerja menjadi tidak selesai secara cepat dan tepat waktu. Begitupun sebaliknya ketika karyawan menanamkan sikap disiplin kerja, maka akan membantu perusahaan mencapai tujuan dengan cepat dengan meningkatnya produktivitas kerja di perusahaan tersebut. Setiap individu wajib menerapkan sikap kedisiplinan dalam dirinya sebagai penilaian perusahaan atas penyelesaian pekerjaan yang diberikan perusahaan. (Rachman Saleh & Utomo, 2018)

### **2.3.2 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Keselamatan kerjanya berdampak kepada produktivitas kerja karyawannya dilihat dari, ketika seorang karyawan tidak menjaga keselamatan dirinya di dalam sebuah pekerjaan, karyawan tersebut tidak berhati – hati dan tidak memperhatikan tindakan ataupun situasi yang berpotensi bahaya baik dalam dirinya maupun dari luar, dan kecelakaan kerja pun terjadi itu akan membuat karyawan tersebut mengalami cedera sehingga para karyawan tersebut harus dilakukan penanganan untuk menyembuhkan luka dari kejadian kecelakaan kerja akibat dari tidak memperhatikan keselamatan kerjanya. Ketika semua itu terjadi karyawan dan pihak perusahaan mengalami kerugian di waktu, biaya, kepercayaan dari *client* dan juga produktivitas akan berkurang karena karyawan mengalami cedera dan tidak dapat bekerja. Kalaupun ada karyawan yang masih sanggup untuk bekerja

saat mengalami cedera atau kecelakaan kerja, karyawan tersebut tidak optimal melakukan pekerjaannya. Tingkat keselamatan menentukan terjadinya tingkat keselamatan, tingkat keselamatan menentukan tingginya tingkat produktivitas.(Suwarno *et al.*, 2019)

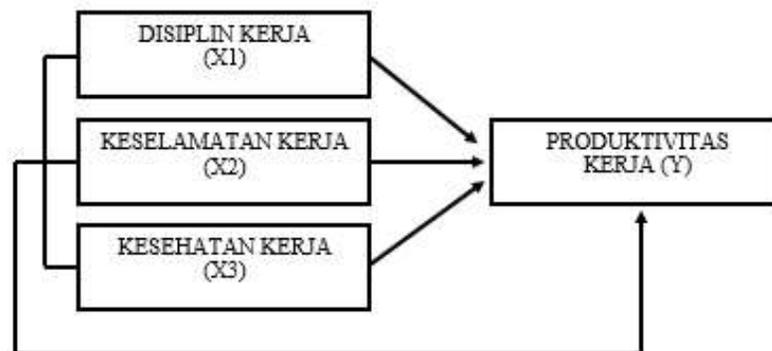
### **2.3.3 Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Kesehatan kerjanya berdampak kepada produktivitas kerja karyawannya dilihat dari ketika keryawan mengalami sakit yang diakibatkan oleh kegiatan dari pekerjaan yang dilakukannya ditempat kerja, ataupun kesehatan yang terganggu akibat dari lingkungan tempat kerja yang tidak sehat maka, karyawan tersebut akan jatuh sakit dan tidak dapat masuk kerja, produktivitas perusahaan akan menurun karena karyawan akan izin untuk tidak masuk dan pekerjaan karyawan itu yang membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan cepat jadi ikut terhambat. Perncaanaan kesehatan kerja efektif dan sesuai syarat memberi manfaat pada karyawan serta perusahaan, karena karyawan jarang absen dan akan mampulebih produktif dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.(Nitayani *et al.*, 2017)

### **2.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja serta Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Kedisiplinan menciptakan ketenangan, kedamaian menyelesaikan tugas perusahaan kedisiplinan diterapkan juga dalam penggunaan waktu, penggunaan waktu yang tepat dapat meningkatkan keselamatan yang baik karena tidak

terburu-buru dalam menyelesaikan tugas, penyelesaian tugas sesuai standar keamanan juga menjadi pengaruh dalam kesehatan. Keseimbangan antara disiplin, keamanan, serta kesehatan dalam bekerja mampu meningkatkan produktivitas kinerja. (Ginting & Suana, 2020)



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitiannya berasaskan kepada kerangka penelitian sebelumnya ialah sebagai berikut:

H<sup>1</sup> : Disiplin Kerja(X<sup>1</sup>) memiliki pengaruh parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT. VME Process.

H<sup>2</sup> : Keselamatan Kerja(X<sup>2</sup>) memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT. VME Process.

H<sup>3</sup>: Kesehatan Kerja(X<sup>3</sup>) memiliki pengaruh parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT. VME Process.

H<sup>4</sup> : Disiplin Kerja(X<sup>1</sup>) , Keselamatan Kerja(X<sup>2</sup>) serta Kesehatan Kerja(X<sup>3</sup>) memiliki pengaruh simultan terhadap Produktivitas Kerja PT. VME Process.