

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kesehatan kerja

2.1.1.1 Pengertian Kesehatan kerja

Didalam penelitian yang dilakukan oleh (Nan Wangi, 2020: 42) Berpendapat Kesehatan Kerja dan keselamatan kerja merupakan pengontrolan terhadap lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera yang mencangkup manusia, mesin,dan material.Untuk itu perlu pengawasan yang tepat terhadap karyawan yang melakukan aktifitas supaya terhidar dari penyakit akibat kerja ataupun kecelakaan kerja.

Didalam penelitian yang dilakukan oleh (Ginting & Suana, 2020:2108) kesehatan dan keselamatan kerja sangat perlu di awasi karena merupakan daerah interdisipliner yang meyangkup penjagaan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap setiap karyawan di suatu perusahaan yang mungkin terkena dampak secara langsung maupun tidak langsung oleh kegiatan di tempat kerja.

kesehatan kerja tidak hanyah pada kecelakaan kerja yang meliputi kejadian luka saja, namun bisa berupa rugi fisik dan juga rugi material ataupun penderitaan dari paling mudah hingga yang paling berat dan bahkan da yang meninggal .(Harini & Setiawan, 2019: 15),untuk menghindari gaguan yang di akibatkan karna aktifitas kerja maka perlu penataan pekerjaan supaya karyawan nyaman dalam malakuka pekerjaan .

Dari penjelasan diatas bahwa kesehatan kerja merupakan faktor penting bagi kehidupan karyawan, sehingga perusahaan harus benar-benar serius memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan fisik karyawan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja.

2.1.1.2 Tujuan Program kesehatan kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk dapat membuat lingkungan kerja yang aman, nyaman, terhindar dari kecelakaan kerja yang dapat terjadi, dan melindungi karyawan dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara(2011;162),dalam (Hadiyanti & Setiawardani, 2018:15),tujuan keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu:

1. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja yang digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja yang digunakan sebaik-baiknya seefektif mungkin
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan .
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja

7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja

Adapun beberapa kondisi yang mengakibatkan terpengaruhnya kesehatan karyawan di dalam di dalam sebuah perusahaan. Didalam penelitian yang dilakukan (Hadiyanti & Setiawardani, 2018:16),ada beberapa faktor yang memengaruhi Kesehatan Kerja. Sehingga berakibat terhadap kecelakaan kerja adalah sebagai berikut:

a) Kondisi tempat kerja yang tidak aman

Sistem Penerangan yang baik memungkinkan para karyawan dapat melihat obyek-obyek dikerjakan secara jelas, sehingga kemungkinan tidak terjadinya hal yang tidak diinginkan dapat dihindari. Dan kondisi peralatan yang ada seperti mesin dan peralatan yang tidak memenuhi persyaratan atau tata letak peralatan yang tidak sesuai dengan tempatnya

b) Tindakan perbuatan yang tidak memenuhi kesehatan kerja

Tindakan perbuatan yang tidak memenuhi keselamatan seperti pelaksanaan prosedur kerja secara baik berdasarkan prosedur yang ada, sehingga kemungkinan hal-hal tidak diinginkan dapat dihindari.

c) Suasana Kejiwaan Karyawan

Suasana perasaan yang dirasakan oleh para karyawan saat berada dibawah tekanan atau kesehatan kerja mereka terancam atau tidak terjamin oleh perusahaan saat berada didalam tempat kerja.

2.1.1.4 Indikator Kesehatan kerja

Didalam penelitian yang di dilakukan oleh (Hadiyanti & Setiawardani, 2018:16) mengemukakan bahwa strategi atau upaya untuk mengukur dan meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif dapat dilihat dari lima (lima) dimensi,yaitu:

1) Membuat kondisi kerja yang aman .

Kondisi kerja merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari perusahaan yang menjadi tempat karyawan bekerja didalam lingkungan tersebut,untuk mewujudkan lingkungan kerja yang baik salah satu upaya terbaik untuk mencegah dan meningkatkan kesehatan kerja karyawan

2) Pendidikan dan pelatihan

Pelatihank eselamatan dan kesehatan kerja merupakan pelatihan yang disusun untuk memberi bekal kepada personil yang ditunjuk perusahaan untuk dapat menerapkan K3 di tempat kerja. Pelatihan ini bertujuan agar karyawan dapat memahami program keselamatan dan kesehatan kerja dan berperilaku sesuai dengan aturan atau pedoman yang telah ditetapkan perusahaan

3) Menciptakan lingkungan kerja yang sehat

Lingkungan kerja merupakan segala yang ada disekitar para pekerja ketika melakukan pekerjaan yang dapa mempengaruhi pekerja itu sendiri dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Penyakit kerja dapat lebih merugikan dan berbahaya daripada kecelakaan kerja. Karena

penyakit sering kali membutuhkan waktu lama untuk berkembang, kondisi kerja yang berbahaya bisa tidak terdeteksi selama beberapa tahun. Mengembangkan strategi untuk mengurangi tingkat kejadian penyakit ini biasanya lebih sulit daripada mengurangi kecelakaan dan cedera.

4) Pelayanan kebutuhan kesehatan karyawan

memberikan program yang dirancang untuk membantu karyawan dalam menghadapi tekanan terkait dengan pekerjaan merupakan strategi untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja. Program ini diharapkan dapat mengurangi tekanan yang dialami oleh karyawan .

5) Pelayanan kesehatan

Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja para tenaga kerja harus diutamakan dan diperhitungkan, agar para tenaga kerja merasa nyaman dan aman dengan adanya jaminan atas pekerjaan yang mereka lakukan

2.1.2 Lingkungan kerja

2.1.2.1 Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah total dari bahan dan alat perkakas yang dihadapi oleh pekerja, metode kerja, pengaturan kerja, kemudian kondisi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja baik individu maupun didalam kelompok kerja(Lulu Ratna Sari,2019:49),untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tentunya harus menata dengan rapi semua barang-barang yang berada di lingkungan kerja.

Didalam penelitian yang dilakukan oleh (Widi, 2018:25) Lingkungan kerja merupakan sebuah konsep yang diterapkan dengan menganalisa luas dari sekeliling karyawan yang dapat dirasakan seperti memenuhi kebutuhan intrinsic extrinsic dan kebutuhan sosial karyawan serta alasan karyawan tetap berada di organisasi tempatnya bekerja. Sehingga pekerja yang berada di area tempat dia bekerja merasa aman sehingga dia terfokus pada kegiatan yang dia lakukan.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar perusahaan baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan. (Dharmawan, MM., 2017:17), Sehingga lingkungan kerja yang aman mampu meningkatkan semangat kerja kepada setiap pekerja karena mereka merasa nyaman dalam melakukan aktifitas.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan area atau lokasi dimana setiap karyawan melakukan aktifitas secara terus menerus untuk menghasilkan barang atau jasa, Untuk itu lingkungan kerja harus ditata rapi untuk membuat pekerja di area tersebut merasa aman dan kondusif sehingga dirangsang termotivasi meningkatkan produktivitasnya.

2.1.2.2 Tujuan Program Lingkungan kerja

Didalam penelitian yang dilakukan oleh (Widodo & Prabowo, 2018 :05), tujuan program lingkungan kerja adalah untuk mendapatkan keuntungan tempat kerja yang aman dan sehat, keuntungan sebagai berikut:

1. Produktivitas akan meningkat karena berkurangnya hari kerja yang hilang .
2. Meningkatkan efisiensi dan kualitas karyawan yang lebih sehat
3. Berkurangnya biaya pengeluaran medis dan asuransi
4. Menurunkan tingkat pembayaran karyawan karena menurunnya tuntutan yang diajukan
5. Meningkatkan reputasi sebagai perusahaan terbaik

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Didalam penelitian yang dilakukan oleh (Dharmawan MM., 2017:34) menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut

1. Fasilitas kerja

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang, serta prosedur yang tidak jelas.

2. Gaji dan tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.

3. Hubungan kerja

Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

4. Keamanan

Lingkungan kerja yang aman akan menimbulkan rasa ketenangan, kenyamanan. Sehingga bisa memberikan dorongan semangat dalam bekerja. peraturan kerja yang baik dan jelas mampu memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk pengembangan karir

2.1.2.4 Indikator Lingkungan kerja

Didalam penelitian yang dilakukan oleh (Dharmawan,MM.,2017:34), Indikator Lingkungan kerja dibagi menjadi empat diantaranya yaitu sebagai berikut

1. Penerangan cahaya di tempat kerja
2. Temperatur di area kerja
3. Keamanan di tempat kerja
4. Kebersihan area kerja

2.1.3 Disiplin

2.1.3.1 Pengertian Disiplin

Didalam penelitian (Winarto & Sayoto, 2018:03),Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang

menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Untuk itu kedisiplinan seseorang sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi yang tentunya menjunjung tinggi nilai kesopanan dan kepatuhan.

Didalam (Kristanti & Lestari, 2019:108) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati dan aturan yang telah dibuat.

Menurut (Nuridin. & Faka, 2018:42) Disiplin adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang/ sekelompok orang terhadap peraturan tertulis/ tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Orang atau kelompok yang telah bergabung di dalam organisasi secara tidak langsung terikat dengan peraturan yang telah ditetapkan untuk dipatuhi.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah suatu cara mengatur seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang diinginkan oleh orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan sehingga dia membuat sebuah aturan agar kelompok atau orang taat dan mampu mengubah cara kerja sesuai dengan arahan petunjuk dari pemegang kekuasaan.

2.1.3.2 Tujuan program pelaksanaan disiplin kerja

Untuk mengontrol karyawan agar menjalankan tindakan disiplin maka terdapat beberapa tindakan pendisiplinan menurut (Heidjrachman, et, al, 2000), dalam (Nuridin. & Faka, 2018:68) antara lain yaitu:

1. Pendisiplinan secara pribadi, maksudnya adalah menghindari pengurangan di depan karyawan yang banyak agar karyawan tersebut tidak malu dan sakit hati.
2. Pendisiplinan harus bersikap membangun, dalam pendisiplinan ini selain menunjukkan kesalahan karyawan yang telah dilakukan haruslah dibarengi dengan petunjuk cara penyelesaiannya agar karyawan tersebut tidak bingung, dan bersifat membangun.
3. Pendisiplinan secara langsung atau segera diambil suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti karyawan melakukan kesalahan sehingga dia dapat mengubah sikapnya secepat mungkin.
4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan, dalam tindakan pendisiplinan harus diterapkan secara adil tanpa pilih kasih.

2.1.3.3 Jenis-jenis Disiplin kerja

Didalam (Nuridin & Faka, 2018:64) ada beberapa jenis disiplin kerja, yaitu:

1) Disiplin Preventif

Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti aturan dan berbagai standar yang sudah ditentukan oleh perusahaan sehingga penyelewengan dapat dicegah.

2) Disiplin Korektif

Kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang mencoba untuk menghindari pelanggaran pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tingkat pendisiplinan. Tujuan disiplin kolektif yaitu, untuk memperbaiki sikap pelanggra, menghalangi para karyawan yang lain agar tidak melakukan pelanggaran serupa, dan menjaga standart kelompok tetap konsisten dan efektif.

3) Disiplin Progresif:

Proses pendisiplinan formal berupa pemberian hukuman-hukuman yang lebih serius terhadap pelanggaran yang terjadi secara berulang. Tujuan dari disiplin progresif yaitu, agar karyawan segera memperbaiki diri dan tidak mengulangi kesalahan yang serupa sebelum mendapat hukuman yang lebih tegas dan berat.

2.1.3.4 Indikator Disiplin

Adapun Indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, seperti yang disampaikan dalam (Winarto & Sayoto, 2018:04) yaitu:

1. Ketepatan waktu yaitu : Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas dan dapat Penghematan waktu dalam mencapai target yang di tentu oleh menejer
2. Tangung jawab yaitu : Tangung jawab dalam menjalankan perkerjaan sesuai dengan rencana yang telah di tetapkan,serta mengevaluasi setiap pekerjaan yang telah di kerjakan dan barani menerima kesalahan dan resikoyah
3. Ketaatan :
 - a) Ketaatan terhadap waktu kerja yang telah di atur oleh perusahaan
 - b) Ketaatan terhadap pimpinan
 - c) Ketaatan terhadap persaratan yang di buat oleh perusahaan

2.1.4 Produktivitas kerja

2.1.4.1 Pegertian Produktivitas kerja

Menurut (Widodo & Prabowo, 2018: 03),Produktivitas adalah merupakan perbandingan antara hasil produksi yang dicapai oleh karyawan dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan perusahaan untuk melaksanakan kegiatan produksi dalam satuan waktu tertentu.Sehinga dapat di ukur hasil kerja yang di hasilkan pada satuan waktu tertentu denganpemafaatan segala sember daya yang ada.

Menurut (Pramitasari, 2018: 23),produktivitas karyawan merupakan hasil yang dicapai persatuan waktu tertentu secara efisien dari keseluruhan sumber

daya yang digunakan dengan adanya peran serta tenaga kerja atau karyawan. Untuk Produktivitas yang baik maka harus dilihat dari pencapaian yang di kerjakan oleh karyawan dalam satuan kerja yang mereka lakukan.

Menurut(Winarto & Sayoto, 2018:02),Produktivitas karyawan adalah kemampuan yang di miliki karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa secara produktif dengan waktu yang singkat dan hasil sesuai dengan yang diharapkan.Produktivitas merupakan tolak ukur untuk mengetahui tingkat *ouput* yang telah di capai oleh perusahaan degan membandingkan dengan hasil-hasil sebelumnya.

Dari pendapat di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa Productivitas kerja adalah pencapaian atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam waktu yang telah ditentukan dengan seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan untuk menghasikan barang atau jasa dalam satuan waktu yang di tentukan serta dibandingkan degan hasil-hasil pencapaian sebelumnya untuk mengetahui tingkat seberapa produktif tenaga kerja atau pekerja di perusahaan tersebut.

2.1.4.2 Tujuan Produktivitas karyawan

Menurut penelitian yang di kemukakan dalam (Ginting & Suana, 2020:2108) mengatakan bahwa tujuan utama produktivitas karja yaitu:

1. Untuk meningkatkan hasil *ouput* kerja
2. Untuk memotifasi karyawan agar bekerja lebih efektif
3. Agar pekerja lebih efesian dalam melakukan aktifitasnyah

4. Untuk meningkatkan produktifitas karyawan

2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempegaruhi Produktivitas kerja

Didalam penelitian (Natalia et al., 2018:157), mejelaskan bahwa variabel-variabel yang mem- pegaruhi produktivitas antara lain:

1. Faktor Umur,Usia seorang karyawan sangatlah mempengaruhi performence-nya dalam malakukan aktivitas.
2. Pengalaman kerja' semakin banyak pengalaman seseorang karyawan kemampaanah dalam bekerja, semakin cepat dalam mengerjakan sesuatu karena sudah terlatih sehingga bisa bekerja secara maksimal.
3. Tingkat pendidikan,Keryawan yang berpendidikan lebih mudah memahami apa yang di perintahkan oleh menejer dan tanggap dalam menerima pendapat dan masukan dari pimpinan maupun sesama rekan kerja.
4. Kesesuaian upah,upah yang sesuai yang diberikan pada karyawan akan berdampak positif terhadap kenerja karyawan itu sendiri karna dia berkerja guna untuk memperoleh penghasilan dalam menghidupi diri dan keluarganya.
5. Jumlah tanggungan keluarga,jumlah tanggungan harus di perhatikan oleh menejer di setiap idividu karyawan supaya dapat mempertimbangkan tujangan yang di terimah karyawan.

6. Kesehatan kerja, bagi seorang karyawan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kekuatan fisik sehingga selalu segar dalam bekerja.
7. Menejerial dan komposisi kelompok ,Dalam kelompok organisasi terletak pada gaya kepemimpinan menejerial baik/buruk nyakelompok organisai sangat menentukan betah/tenangnya karyawan dalam bekerja.

2.1.4.4 Indikator Produktivitas karyawan

Untuk mengukur produktivitas kerja karyawan maka diperlukan suatu indikator untuk mengetahui tingkat pencapaian yang telah diraih, didalam (Widodo & Prabowo, 2018:03) ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan :Kemampuan seseorang sangat bergantung pada keterampilan yang dimilikinya serta profesionalisme dalam bekerja sehingga dengan adanya kemampuan diharapkan dapat mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai; Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai dengan memanfaatkan produktivitas masing-masing sumber daya yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja; Dapat dilihat dari etos kerja di setiap individu yang dicapai satu hari, lalu dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri; Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
5. Mutu ; Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja karyawan.
6. Efisiensi; Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

2.2 Penelitian terdahulu

Pengambilan informasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan untuk mendukung dan memperjelas variabel-variabel dalam penelitian ini, serta untuk membandingkan dan membedakan dengan penelitian sebelumnya. Umumnya kajian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu yang sudah dipublikasikan. Berikut merupakan beberapa peneliti terdahulu yang relevan,

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian	Alat analisis
1	(Nan Wangi, 2020) ISSN:2088-7086	Dampak kesehatan kerja dan keselamatan kerja, Beban kerja dan Lingkungan kerja Fisik Terhadap Produktivitas karyawan di PT Arwana Citra Mulia Tbk.	Keselamatan ,Kesehatan Kerja pada PT .Arwana Citra Mulia Tbk tidak memiliki pengaruh positif dapat dilihat berdasarkan uji statistik yaitu nilai thitung 1,537 < ttabel 2,01174 dan sig sebesar 0,131 > 0,05. Padahal positif terhadap kinerja karyawan	Regresi linear berganda
2	(Ginting & Suana, 2020) ISSN : 2302-8912	Disiplin kerja,dan kesehatan dan Keselamatan kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan Sariasih Garment	Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika penerapan kesehatan kerja semakin baik maka produktivitas kerja karyawan menjadi semakin meningkat pula	Regresi linear berganda
3	(Harini & Setiawan, 2019) ISSN : 2442-417X	Pengaruh Keselamatan kesehatan kerja(k3) dan pengawasan kerja terhadap Produktivitas Karyawan Operasional pada PT XYZ di Bogor	Hasil perhitungan secara parsial diperoleh hipotesis yang menyatakan bahwa: a.Keselamatan,kesehatan kerja pengaruhi positif juga signifikan pada produktivitas karyawan pada PT XYZ.	Regresi linear berganda
4	(Lulu Ratna Sari, 2019) ISSN:2939-6805	Pengaruh Lingkungan kerja fisik Terhadap kayi^tjx5 Peroduktivitas Dengan pendekatan Ergonomi makro.	penelitian ini, yaitu : Pendekatan ergonomi makro dapat dilihat pada hubungan sosial yang terjalin antara perusahaan	Regresi linear berganda

5	(Dharmawan, MM., 2017) ISSN :2338-2474	Pengaruh Lingkungan kerja dan Koptensi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT.Sinar Mas Land Tbk Tengerang	Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja dan kompetensi terhadap Produktivitas karyawan pada PT Sinar Mas Land Tbk Tangerang	Regresi linear berganda
6	(Winarto & Sayoto, 2018) ISSN :2338-2794	Pengaruh Disiplin kerja dan Fasilitas kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan Mncv bagian produksi	2). Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial, Terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan	Regresi linear berganda
7	(Siagian, 2021) ISSN: 2581-2769	Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional	Disiplin Kerja pada PT. Sahabat Unggul International sudah cukup baik ini terlihat dari hasil pengolahan data tanggapan responden sebesar 47,7% yang memiliki arti cukup baik	Regresi Linear berganda
8	(Kristanti & Lestari, 2019) ISSN :2549-5291	Pengaruh Disiplin kerja karyawan dan Motivasi terhadap Produktivitas karyawan bagian produksi studi kasus UD, pratama karya kota kediri	Sesuai dengan hasil analisis, secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan	Regresi linear berganda

Sumber: Referensi-referensi jurnal Tahun 2017-2020

2.3 Kerangka Pimikiran

2.3.1 Kesehatan kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Kesehatan karyawan merupakan kewajiban bagi perusahaan untuk memfasilitasi karyawan agar terhindar dari terjadinya penyakit yang diakibatkan oleh pekerjaan yang akan berdampak terhadap karyawan itu sendiri dan perusahaan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Penelitian yang dilakukan oleh (Ginting & Suana, 2020:2123) menyatakan bahwa Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika penerapan kesehatan kerja semakin baik maka produktivitas kerja karyawan menjadi semakin meningkat pula. Hal ini juga senada oleh penelitian (Harini & Setiawan, 2019:21) Hasil perhitungan secara parsial diperoleh hipotesis yang menyatakan bahwa, Keselamatan kesehatan kerja pengaruhi positif juga signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian (Nan Wangi, 2020:47) tidak sejalan dengan riset sebelumnya hasil penelitiannya menyatakan tidak terdapat pengaruh positif variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diambil kesimpulan H1 ditolak. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya.

2.3.2 Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas karyawan

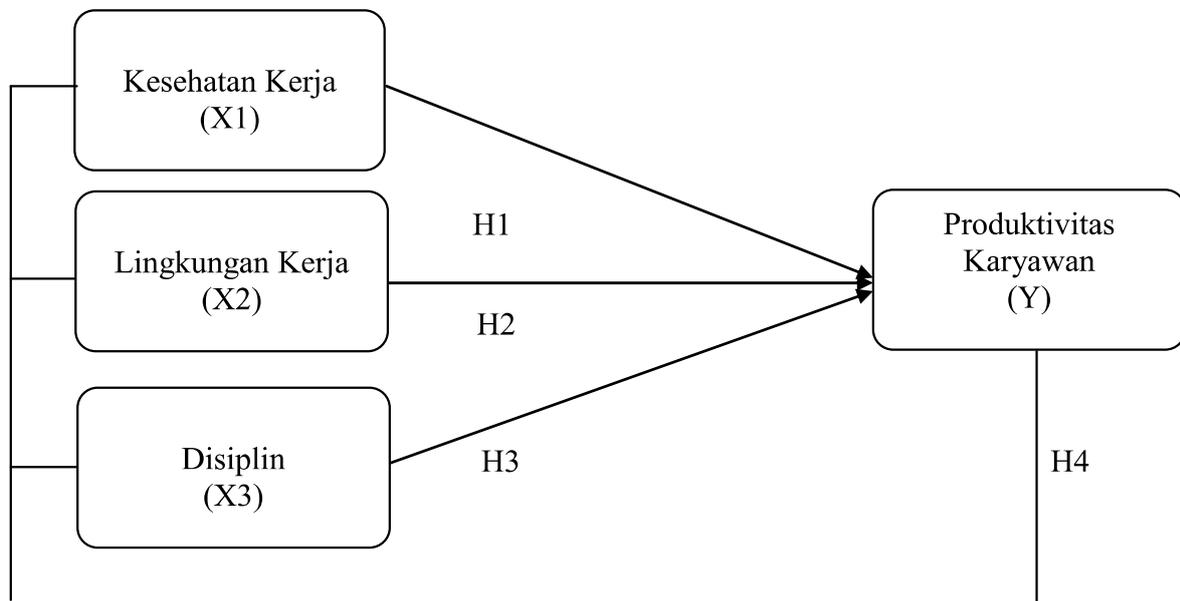
Lingkungan kerja menjadi faktor utama yang mempengaruhi kenyamanan bagi pekerja di dalam maupun dari luar perusahaan, sebab jika lingkungan kerja nyaman maka produktivitas karyawan semakin baik. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Kerja et al., 2018:74) menyatakan bahwa Lingkungan kerja

hendaknya selalu dijaga agar selalu kondusif dan nyaman sehingga memberikan kenyamanan sehingga dapat mencapai produktivitas yang baik. Sedangkan dalam penelitian (Suhardi, 2019:310) menyatakan lingkungan kerja secara langsung mempunyai pengaruh lebih baik terhadap kinerja karyawan, apa bila dibandingkan lingkungan kerja tersebut melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) justru dapat memperlemah kinerja karyawan. Penelitian di atas senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dharmawan, MM., 2017:90) yang menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

2.3.3 Disiplin Terhadap Produktivitas karyawan

Kedisiplinan karyawan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa ke disiplin karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang baik. Di dalam hasil penelitian (Winarto & Sayoto, 2018:12) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan. Dan senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kristanti & Lestari, 2019:113) yang menyatakan Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja, Dari hasil penelitian (Nurdin & Faka, 2018:90) menyatakan bahwa adanya peningkatan disiplin kerja diduga akan meningkatkan kinerja.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Sumber: Gambar kerangka pemikiran

2.4 Hipotesis

H1 : Kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas karyawan di PT Cipta Adil Industries Batam.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara Parsial terhadap Produktivitas karyawan di PT Cipta Adil Industries Batam.

H3 : Disiplin berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas karyawan di PT Cipta Adil Industries Batam.

H4 : Kesehatan kerja, Lingkungan kerja, dan Disiplin berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Produktivitas karyawan di PT Cipta Adil Industries Batam.