

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya. Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku sepatasnya dan memandang peraturan-peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima (Nawawi, 2011:330). Sedangkan pendisiplinan karyawan sebagai suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasinya (Siagian, 2011:305).

Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Untuk mengefektifkan suatu organisasi sangat membutuhkan dan hanya dapat diwujudkan dalam kondisi disiplin kerja yang tinggi. Dengan kata lain disiplin kerja yang tinggi dari setiap karyawan merupakan iklim kerja yang kondusif dalam kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi (Handoko, 2011:208). Untuk itu pemimpin sangat perlu menegakkan dan memelihara disiplin kerja yang bersifat

fleksibel dan dinamis dalam arti mampu bersikap dan berperilaku bijaksana dan konsekuen dalam memberikan sanksi/hukuman pada setiap pelanggaran terhadap peraturan-peraturan organisasi.

2.1.1.2 Indikator dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut (Handoko, 2011:208):

1. Adanya prosedur kerja yang jelas untuk menghindari penyelewengan
2. Adanya peraturan tertulis yang harus ditaati karyawan
3. Adanya tanda larangan
4. Pemberian peringatan bagi karyawan yang melanggar peraturan
5. Skorsing dari pekerjaan
6. Untuk pelanggaran yang berat dilakukan pemecatan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2017:193):

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau pekerjaannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah. Di sini letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

2. Teladan pimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan, maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta kata dengan perbuatannya sesuai. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuannya beserta keluarganya. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan

ataumanajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula

5. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan pengawasan ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerjanya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang *indisipliner* karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7. Ketegasan

Pemimpin harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang

telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan *indiscipliner* akan disegani dan diakui kepemimpinannya. Tetapi bila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang *indiscipliner*, maka sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap *indiscipliner* karyawan tersebut akan semakin meningkat.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Pimpinan atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat. Jika tercipta *human relationship* yang serasi, maka terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

2.1.2 Keselamatan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja adalah kegiatan yang menyangkut seluruh proses perlindungan karyawan terhadap kemungkinan terjadinya kecelakaan yang timbul saat karyawan bekerja (Puspita, 2018:4). Karyawan merupakan aset (kekayaan) utama setiap perusahaan yang selalu ikut aktif berperan dan paling menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, keamanan dan keselamatan karyawan perlu mendapat pemeliharaan sebaik-baiknya dari pimpinan perusahaan.

Undang-Undang yang mengatur tentang keselamatan kerja karyawan dikeluarkan pada tanggal 12 Januari 1970, yang merupakan keinginan pemerintah untuk lebih mengatur masalah keselamatan kerja di tempat kerja. Alasan dan tujuan dikeluarkannya UU ini adalah adanya perubahan pengawasan yang bersifat represif menjadi pengawasan yang bersifat preventif. Hal ini berarti bahwa masalah keselamatan kerja sebagai salah satu masalah personalia, tidak hanya menjadi perhatian karyawan dan pengusaha, tetapi juga menjadi perhatian pemerintah (Gaol, 2014:778).

Keselamatan kerja sebagai suatu kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja (Marom dan Sunuharyo, 2018:188). Tujuan dari program keselamatan kerja adalah (Paramitha & Wijayanto, 2012:5):

1. Setiap karyawan dapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja
2. Setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya
3. Semua hasil produksi dipelihara keamanannya
4. Adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan gizi karyawan
5. Meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja
6. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan lingkungan kerja
7. Karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.1.2.1 Indikator Keselamatan Kerja

Indikator keselamatan kerja dapat dilihat dari lingkungan kerja secara fisik antara lain (Hedianto et al., 2014:3):

1. Penempatan benda atau barang sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya.
2. Perlindungan pada pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat-alat perlindungan yang sesuai dan baik
3. Penyediaan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegah, pertolongan dan perlindungan.
4. Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai atau pekerja

2.1.3 Kesehatan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan karyawan dapat terganggu karena penyakit, stres (ketegangan), maupun karena kecelakaan. Kesehatan karyawan yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan tingkat produktivitas yang rendah. Adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan secara material, karena para karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dalam lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih optimal (Gaol, 2014:783).

Kesehatan kerja sebagai upaya menjaga karyawan agar tetap sehat selama bekerja (Puspita, 2018:5). Kesehatan kerja adalah menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja (Marom dan Sunuharyo, 2018:189). Ketentuan hukum mengenai

kesehatan kerja juga terdapat dalam UU Kesehatan No. 23. Undang-Undang Kesehatan ini menegaskan tentang hal-hal berikut:

1. Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal
2. Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja
3. Setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja
4. Ketentuan mengenai kesehatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan (3) ditetapkan dengan peraturan Pemerintah.

2.1.3.2 Indikator Kesehatan Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur kesehatan kerja karyawan adalah (Damayanti et al., 2018:354):

1. Kebersihan lingkungan kerja yaitu semua yang berhubungan dengan lingkungan yang bersih dan sehat dimana karyawan akan merasa nyaman dengan lingkungan yang sehat.
2. Sistem pembuangan sampah yaitu upaya perusahaan dalam meningkatkan kebersihan lingkungan kerja dari limbah sisa
3. Sarana kesehatan tenaga kerja yaitu upaya perusahaan untuk meningkatkan kesehatan karyawan seperti pemberian sarana air bersih.
4. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu upaya perusahaan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada karyawan dengan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan

2.1.4 Produktivitas Kerja

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja sebagai suatu prestasi karyawan di lingkungan kerjanya. Dari sisi lain produktivitas kerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai pegawai (Gaol, 2014:686). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif, oleh karena itu produktivitas merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah bisnis karena selalu berusaha meningkatkan kualitas dan efisiensi dalam bekerja (Puspita, 2018:8).

Secara teknis produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan (Sunyoto, 2015:36). Produktivitas kerja sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan (Rumondor, 2013:1044).

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di antaranya adalah (Gaol, 2014:678):

1. Pendidikan dan Latihan

Pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat, sedangkan latihan

membentuk dan meningkatkan keterampilan kerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan dan latihan seseorang, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

2. Gizi dan Kesehatan

Makanan merupakan kebutuhan pokok yang harus dipenuhi dalam rangka kelangsungan hidup. Untuk menjaga kesehatan, diperlukan makanan yang mengandung gizi yang cukup. Seseorang yang dalam keadaan sehat atau kuat jasmani (badan) dan rohani (jiwa) akan dapat berkonsentrasi dengan baik dalam pekerjaannya, dengan makanan yang mengandung gizi cukup akan membuat seseorang tidak cepat lelah dalam bekerja. Sebaliknya jika makanan yang dimakan oleh seorang pekerja kurang memenuhi persyaratan gizi, maka akan menyebabkan pekerja cepat lelah dalam bekerja.

3. Motivasi atau Kemauan

Motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu. Produktivitas atau prestasi seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

4. Kesempatan Kerja

Peningkatan produktivitas kerja erat kaitannya dengan upaya-upaya perluasan kesempatan kerja yang menjamin bahwa setiap orang yang ingin bekerja memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Rendahnya produktivitas kerja seseorang sering diakibatkan oleh kesalahan

penempatan, dalam arti bahwa seseorang tidak ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilannya.

5. Kemampuan Manajerial Pimpinan

Prinsip manajemen adalah peningkatan efisiensi. Sumber-sumber digunakan secara maksimal, termasuk tenaga kerja sendiri. Penggunaan sumber-sumber tersebut dikendalikan secara efisien dan efektif.

6. Kebijakan Pemerintah

Usaha peningkatan produktivitas sangat sensitif terhadap kebijakan pemerintah di bidang produksi, investasi, perizinan usaha, teknologi, moneter, fiskal, distribusi, dan lain-lain.

2.1.4.2 Indikator Produktivitas Kerja

Indikator untuk mengukur produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut (Manik & Syafrina, 2018:53):

1. Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalismenya dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Meningkatkan hasil yang dicapai yaitu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hasil sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri merupakan mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada akhirnya akan berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang signifikan bagi karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pesik, *et al.* (2018) pada Jurnal EMBA Vol. 6 No. 4 ISSN: 2303-1174 melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Manado”. Sampel penelitian adalah 80 karyawan PT PLN (Persero) Manado. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Keselamatan kerja dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Arilaha, *et al* (2018) pada Jurnal Manajemen Sinergi Vol. 5 No. 2 ISSN: 2534-855X melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT PLN (Persero) Cabang Ternate”. Sampel penelitian adalah pegawai PT PLN (Persero) Cabang Ternate. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Keselamatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Nitayani, *et al.* (2017) pada Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Vol. 9 No. 2 ISSN: 2599-1426 melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Semen Tonasa Gerokgak Jalan Pelabuhan Celukan Bawang Bali”. Sampel penelitian adalah 66 karyawan PT Semen Tonasa Gerokgak. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kedisiplinan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Jumanto dan Nasution (2017) pada Jurnal Bening Vol. 4 No. 2 ISSN: 2252-52672 melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Kedisiplinan Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Seksi Cutting Crimping Di PT Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia ”. Sampel penelitian adalah 188 karyawan PT Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kedisiplinan dan pengawasan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

5. Widari, *et al.* (2018) pada Teras Jurnal Vol. 8 No. 1 ISSN: 2088-0561 melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pekerja Konstruksi (Studi kasus Proyek The Manhattan Mall and Condominium)”. Sampel penelitian adalah 65 karyawan Proyek The Manhattan Mall and Condominium. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Nainggolan (2017) pada Jurnal Akuntansi Bareleng Vol. 1 No. 2 ISSN: 2548-1827 melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Batam Bahari Sejahtera”. Sampel penelitian adalah 127 karyawan PT Batam Bahari Sejahtera. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

7. Molamohamadi dan Ismail (2014) pada *International Journal of Innovation, Management and Technology*, Vol. 5, No. 3 melakukan penelitian dengan judul *“The Relationship between Occupational Safety, Health, and Environment, and Sustainable Development: A Review and Critique”*. Penelitian ini merupakan studi literatur yang menyimpulkan dari beberapa peneliti. Kesimpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
8. Tanjung (2015) pada *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Vol. 15 No.1 ISSN: 1693-7619 melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan”*. Sampel penelitian adalah 94 pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
9. Istiqomah dan Suhartini (2015) pada *Jurnal Siasat Bisnis* Vol. 19 No. 1 melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”*. Sampel penelitian adalah 68 pegawai Dinas Perhubungan Yogyakarta. Teknik analisis data

menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan iklim komunikasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan. Disiplin kerja dan iklim komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan. Melalui disiplin kerja akan timbul kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan dalam perusahaan tempatnya bekerja. Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga produktivitas kerja yang dihasilkan akan lebih baik.

Kedisiplinan yang diterapkan di perusahaan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan bekerja dengan maksimal sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Hubungan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperkuat lagi oleh penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan (2017) dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja terbukti dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan disiplin kerja karyawan yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan

akan meningkat. Hal ini akan mendorong tercapainya tujuan perusahaan (Nainggolan, 2017).

Adanya tingkat kedisiplinan kerja karyawan yang baik dapat memberikan manfaat dalam menjaga produktivitas kerja karyawan. Hal ini semakin menguatkan bahwa dengan adanya kedisiplinan karyawan dalam bekerja maka karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik sehingga produktivitas kerja yang dicapai karyawan juga meningkat. Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Keselamatan kerja adalah suatu kondisi kerja yang terbebas dari ancaman bahaya yang mengganggu proses aktivitas dan mengakibatkan terjadinya cedera, penyakit, kerusakan harta benda, serta gangguan lingkungan. Keselamatan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hubungan antara keselamatan terhadap produktivitas kerja karyawan diperkuat lagi oleh penelitian yang dilakukan oleh Arilaha, *et al* (2018) dengan hasil penelitian bahwa keselamatan kerja terbukti dapat menciptakan rasa aman dan nyaman serta dapat meminimalkan kemungkinan kecelakaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Rasa nyaman dan tidak memiliki rasa takut pada kecelakaan akan membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja dan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Adanya jaminan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memberikan manfaat dalam menjaga produktivitas kerja

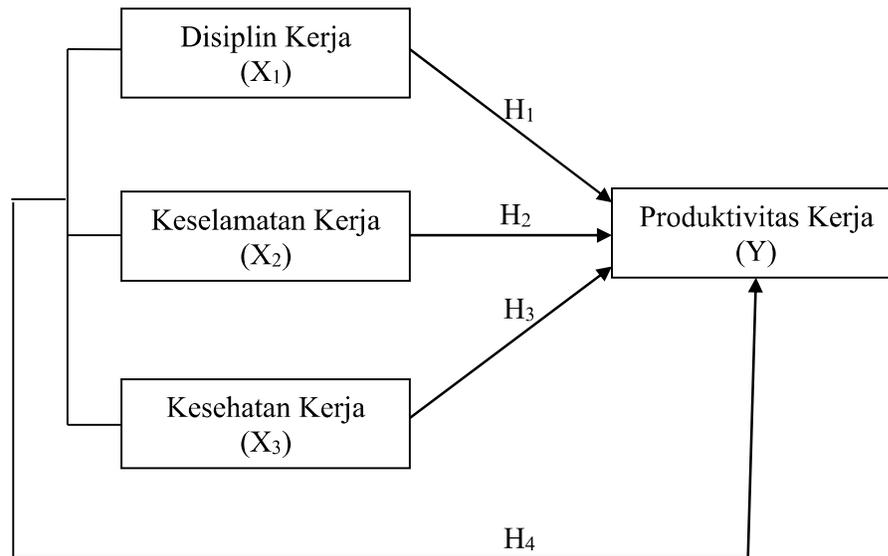
karyawan. Hal ini semakin menguatkan bahwa dengan adanya jaminan keselamatan kerja karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga produktivitas kerja yang dicapai karyawan juga meningkat. Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan antara keselamatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Kesehatan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Kesehatan kerja merupakan upaya untuk menjaga karyawan agar tetap sehat selama bekerja. Kesehatan karyawan dapat terganggu karena penyakit, stres (ketegangan), maupun karena kecelakaan. Kesehatan karyawan yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan tingkat produktivitas yang rendah. Kesehatan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hubungan antara kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diperkuat lagi oleh penelitian yang dilakukan oleh Nitayani, *et al.* (2017) dengan hasil penelitian bahwa kesehatan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Adanya program kesehatan yang baik juga akan menguntungkan secara material, karena para karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dalam lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih optimal. Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat kesehatan kerja. Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan antara kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber: Data sekunder, 2019

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah (Sugiyono, 2018:284). Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Interpak Industries Batam
2. Keselamatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Interpak Industries Batam
3. Kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Interpak Industries Batam
4. Disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Interpak Industries Batam