

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian teori**

##### **2.1.1 kesehatan kerja**

###### **2.1.1.1 pengertian Kesehatan kerja**

Kesehatan kerja adalah segala hal yang berkaitan dengan program Kesehatan untuk para pekerja atau karyawan. Jadi keselamatan kerja itu haruslah di perhatikan di dalam menjalankan suatu bisnis atau usaha karena jika tenaga kerja tidak sehat atau mengalami musibah maka akan berdampak kepada pekerjaan dan itu akan mengganggu akan kesuksesan di dalam mencapai target atau dapat mengulur waktu di dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Menurut (Wibowo, 2017: 65) mengaitkan kesehatan dan keselamatan kerja dengan produktivitas pegawai bisa menjamin keberhasilan suatu organisasi , karena keadaan kerja yang optimal bisa mengubah produktivitasnya..

Secara umum, kesehatan kerja dapat digambarkan sebagai kemampuan pekerja untuk tetap sehat setiap saat di lingkungan kerja, bebas dari kondisi yang dapat menyebabkan penyakit, cedera, atau cedera tubuh. menurut (Sedarmayanti, 2018: 321) dalam bukunya mengungkapkan bahwa kata terkait kesejahteraan adalah keadaan spesialis yang bebas dari masalah fisik dan mental karena dampak koneksi kerja dan iklim.

Kesejahteraan terkait kata adalah masalah medis yang dimaksudkan untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan fisik, mental dan sosial yang paling penting melalui antisipasi dan terapi penyakit yang disebabkan oleh pekerja dan tempat kerja, dan secara umum. (Ginting & Suana, 2020: 34)

### **2.1.1.2 Tujuan Program kesehatan kerja**

Keselamatan dan kesehatan kerja berarti mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, menghindari musibah yang bisa terjadi dan melindungi karyawan dari gangguan kesehatan yang di sebabkan oleh keadaan lingkungan di tempat kerja. Menurut (Wibowo, 2017: 89), tujuan keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu:

1. Jadi setiap peralatan dan perangkat keras kerja yang digunakan semuanya sukses yang diharapkan
2. semua hasil kreasi tetap terjaga
3. Untuk memastikan pemeliharaan dan peningkatan kekuatan nutrisi pekerja.
4. Untuk meningkatkan energi, kesamaan kerja dan minat kerja
5. Menjauhi masalah medis yang disebabkan oleh iklim atau keadaan kerja
6. Sehingga setiap pekerja memiliki rasa aman dan terlindungi yang nyata selama bekerja.

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

Ada beberapa kondisi yang mempengaruhi kesehatan karyawan dalam suatu perusahaan. menurut penelitian yang dilakukan. (Wibowo,

2017: 59) ada beberapa faktor yang mempengaruhi Kesehatan Kerja Sehingga dapat berakibat terhadap kecelakaan kerja adalah sebagai berikut:

1) Kondisi tempat kerja yang tidak aman?

Sistem pencahayaan yang baik memungkinkan karyawan untuk melihat dengan jelas objek yang sedang mereka kerjakan guna menghindari kemungkinan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan.

2) Tindakan perbuatan yang tidak memenuhi kesehatan kerja

Tindakan yang tidak menghormati keselamatan kerja, seperti melaksanakan prosedur kerja dengan benar berdasarkan prosedur yang ada, guna menghindari kemungkinan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan.

3) Suasana Kejiwaan Karyawan

Suasana yang dirasakan karyawan saat berada dalam tekanan atau kesehatan kerja mereka terancam atau tidak dijamin oleh perusahaan di tempat kerja.

#### **2.1.1.4 Indikator Kesehatan kerja**

Di dalam penelitian yang di dilakukan oleh (Wibowo, 2017: 234) mengungkapkan bahwa strategi atau upaya untuk mengukur dan meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif bisa dilihat dari (lima) dimensi yaitu:

1. Ciptakan situasi kerja yang aman.

Keadaan kerja adalah perkembangan kondisi atau keadaan tempat kerja organisasi di mana perwakilan bekerja dalam lingkungan itu, untuk

membangun tempat kerja yang layak, salah satu upaya paling menonjol untuk mencegah dan mengembangkan lebih lanjut kesejahteraan yang representatif..

## 2. Pendidikan dan pelatihan

Pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja adalah pelatihan struktur untuk memberikan bekal kepada personel yang ditunjuk oleh organisasi untuk memiliki opsi untuk melaksanakan K3 di lingkungan kerja. Persiapan ini dilakukan agar pekerja dapat melakukan tugas dengan baik yang berhubungan dengan keamanan dan peraturan yang di terapkan oleh pemerintah dan bertindak sesuai dengan norma atau aturan yang ditetapkan oleh organisasi.

## 3. Membangun tempat kerja yang sehat.

Tempat kerja adalah semua yang ada di sekitar pekerja saat menjalankan bisnis yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam melakukan pekerjaan yang ditunjuk.

Karena penyakit sering kali membutuhkan waktu yang lama untuk berkembang, kondisi kerja yang berbahaya mungkin tidak diperhatikan selama beberapa tahun. Mengembangkan strategi untuk mengurangi kejadian penyakit ini umumnya lebih sulit daripada mengurangi kecelakaan dan cedera.

## 1. Pelayanan kebutuhan kesehatan karyawan

memberikan program yang direncanakan untuk membantu karyawan didalam menghadapi stres kerja merupakan strategi untuk

meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja. Program ini bisa mengurangi tekanan yang dihadapi oleh pegawai.

## 2. Pelayanan kesehatan

Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja untuk pekerja harus menjadi prioritas dan diperhitungkan supaya pekerja merasa nyaman dan aman dengan adanya jaminan atas pekerjaan yang ditekuninya.

### 2.1.1 lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah tempat kerja atau di dekat tempat kerja dimana pekerja melakukan pekerjaan sehari-hari (Wibowo, 2017: 65) Pernyataan tersebut memiliki satu makna yaitu sudut pandang yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan wilayah untuk sejumlah kelompok, yang di dalamnya terdapat sarana penunjang untuk mencapai tujuan perusahaan. sesuai dengan misi dan visi perusahaan. Demikian pula menurut (Sedarmayanti, 2018:298), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di dekat atau di sekitar karyawan yang dapat memaksa diri agar melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut (Ginting & Suana, 2020 34), lingkungan kerja adalah segala hal yang berada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam presentasi usaha yang dibagikan kepada mereka, misalnya dengan adanya sistem udara paksa (AC), pencahayaan yang cukup, dll". sebagai seorang karyawan pasti tidak luput dari masalah yang ada di dalam perusahaan yang di tempati bekerja baik itu dari lingkungan maupun dari tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. di dalam lingkungan kerja

banyak hal yang dapat membuat seorang karyawan untuk menyera dalam menghadapi setiap situasi-situasi yang terjadi di sekitarnya oleh karena itu sebagai karyawan harus dapat dan mampu untuk melewati berbagai masalah-masalah yang ada di perusahaan atau di suatu organisasi yang di tempatinya.

Menurut (Nan Wangi, 2020: 54), lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk mendapat perhatian manajemen karena lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. lingkungan kerja juga merupakan salah satu hal yang tidak dapat di anggap reme karena lingkungan kerja adalah salah satu faktor dalam keberhasilan para karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka di dalam sebuah perusahaan dan para karyawan nyaman dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab mereka sebagai karyawan

Lingkungan kerja menurut (Sari & Berlianty, 2019) ialah segala sesuat yang berada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersian tempat kerja, pemadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. dan apa bilah lingkungan di sekitar pekerja buruk atau membuat para karyawan tidak nyaman itu akan berdampak negatif bagi setiap karyawan yang bekerja di dalamnya maka dari itu di butukan kerja sama tim dalam mengendel setiap masalah-masalah di dalam lingkungan

kerja, dengan begitu kerja dapat dianggap sebagai perilaku cara organisasi, tim dan individu menyelesaikan pekerjaan.

### **Kesimpulan**

Jadi kita bisa menyimpulkan dari pernyataan di atas bahwa Lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi akan kesuksesan di dalam pekerjaan karena lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat para pekerja merasa senang dalam melakukan pekerjaan, jadi lingkungan kerja tidak dapat kita anggap suatu hal yang tidak terlalu penting karena lingkungan juga dapat mempengaruhi akan keberhasilan perusahaan dan keberhasilan para pekerja.

Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan dengan teliti lingkungan di tempat kerja dan juga para karyawan harus menjaga lingkungan kerjanya agar tempat dimana para pekerja berkerja tidak terlihat buruk dan tidak membuat pekerja itu sendiri merasa stress melihat lingkungan kerja sendiri.

#### **2.1.2.1 Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**

Menurut (Sedarmayanti, 2018:29) ada beberapa factor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

sebuah.

##### **a. Hubungan social**

Hubungan seorang karyawan dengan karyawan dan pimpinan lainnya terjalin dengan baik, sehingga karyawan dapat merasa nyaman di

lingkungan kerjanya. Dengan demikian, kinerja pegawai akan meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai.

b. Kelembaban

Udara panas dan kelembaban tinggi menyebabkan penurunan panas tubuh secara besar-besaran (karena sistem penguapan). Sehingga berdampak pada detak jantung lebih cepat, karena peredaran darah lebih aktif untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

c. Bau

Menggunakan AC yang tepat dapat menghilangkan bau tidak sedap di sekitar Anda.

d. siklus udara

Udara normal mengandung 21% oksigen, 0,03% karbon dioksida dan 0,9% campuran gas. Siklus udara tidak baik jika ada gejala sesak napas pada tubuh orang normal. Jadi siklus udara yang baik adalah ventilasi dan tanaman yang memadai.

e. Pencahayaan

Lampu atau penerangan sangat berguna bagi karyawan untuk mencapai keselamatan dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, perlu diperhatikan adanya iluminasi (cahaya) yang terang namun tidak menyilaukan. Cahayanya tidak jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, akan banyak kesalahan, dan akhirnya akan kurang efisien dalam melakukan pekerjaan.

f. Pembersihan

Setiap perusahaan harus selalu menjaga kebersihan lingkungan karena selain dapat mempengaruhi kesehatan juga dapat mempengaruhi psikis seseorang. Lingkungan kerja yang bersih tentunya akan menciptakan rasa senang bagi karyawan. Dan perasaan senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja dengan lebih semangat dan semangat.

g. Keamanan

Agar tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap aman, perlu diperhatikan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keselamatan kerja adalah dengan menggunakan personel (safety) dan elektronik (cctv).

h. Getaran mekanis

Getaran dipengaruhi oleh intensitas, frekuensi dan durasi getaran. Getaran buruk ditandai dengan gejala penurunan konsentrasi, kelelahan, dan ketidaknyamanan mata, saraf, dan otot.

### **2.1.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja**

(Sedarmayanti, 2018:98), berpendapat bahwa manfaat tempat kerja adalah membuat semangat kerja sehingga efisiensi dan efisiensi meningkat, selain itu tempat kerja juga dapat mempengaruhi pemenuhan pekerjaan yang representatif. Pemenuhan pekerjaan muncul karena keadaan kerja dalam organisasi. Pemenuhan pekerjaan mencerminkan sentimen perwakilan tentang terlepas dari apakah mereka ceria, menyenangkan atau canggung di tempat kerja organisasi tempat mereka bekerja.

### 2.1.2.3 Jenis – jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2018:50) menyatakan bahwa secara garis besar ada dua jenis lingkungan kerja, yaitu:

#### 1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Berikut beberapa kondisi fisik tempat kerja yang baik:

- Bangunan tempat kerja tidak hanya menarik secara visual, tetapi juga dibangun dengan mempertimbangkan keselamatan.
- Ketersediaan peralatan kerja yang sesuai.
- Tersedianya tempat rekreasi, seperti kantin di dalam hotel atau kantin terdekat, yang mudah diakses untuk karyawan.
- Tersedianya tempat untuk ibadah seperti masjid dan mushola bagi karyawan.
- Tersedianya kendaraan, baik untuk pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan terjangkau.

2) Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang mengembirahkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan atasan, karena sesungguhnya orang dalam bekerja tidak hanya mencari, tetapi juga mencari kerja suatu bentuk kegiatan yang bertujuan agar mencapai kepuasan.

Dari semua pendapat diatas, dapat diimplikasikan bahwa

lingkungan kerja fisik adalah suatu kondisi fisik yang meliputi apa, dari struktur yang dapat mempengaruhi pekerja didalam melakukan tugasnya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan di sekitar tempat kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia, tetapi dapat dirasakan oleh perasaan, seperti hubungan antara pegawai dan eksekutif.

#### **2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun indicator-indikator ruang kerja sebagaimana dikemukakan oleh (Sedarmayanti, 2018:87) adalah sebagai berikut:

a) Pencahayaan

Ukuran sinar yang memadai secara akurat akan membangun produktivitas fungsi perwakilan, karena mereka dapat bekerja lebih cepat, melakukan lebih sedikit kesalahan dan mata tidak cepat lelah.

b) Warna

Keanekaragaman merupakan salah satu elemen penting untuk lebih mengembangkan kecakapan kerja pekerja, terutama keragaman akan mempengaruhi keadaan pikiran mereka dengan memanfaatkan nada yang tepat pada pembatas ruangan dan peralatan yang berbeda, kesenangan dan ketenangan kerja perwakilan akan tetap terjaga.

c) Udara

Sehubungan dengan faktor udara, yaitu berapa kali suhu udara dan berapa banyak uap air di udara.

d) Suara

Untuk mengatasi kegaduhan ini penting untuk menempatkan alat-alat yang mentransmisikan suara yang jelas, misalnya mesin tik telepon, area parkir sepeda, dll. Di ruangan yang luar biasa, agar tidak memperlambat buruh yang berbeda dalam menunjukkan kewajibannya.

Dengan lingkungan kerja yang menyenangkan diharapkan karyawan cenderung akan bekerja dengan sikap disiplin yang tinggi dari kemungkinan terjadi pelanggaran peraturan yang dapat terjadi, semangat kerja yang meningkat pula, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas pekerjaannya dan merasa tidak ada yang mengganggu dalam pelaksanaan tugas tersebut.

## **2.1 3 Disiplin**

### **2.1.3.1 Pengetian disiplin**

Disiplin adalah suatu bentuk mentaati dan melakukan sesuatu sesuai dengan nilai dan aturan yang diyakini menjadi tanggung jawab seseorang. Disiplin adalah peran utama untuk mengawasi manajemen sumber daya manusia (Siagian, 2018: 65). Disiplin menurut (Sedarmayanti, 2018:99) merupakan suatu upaya yang dilakukan pegawai supaya meningkatkan dan membangun pengetahuan, perilaku dan sikap pegawai sehingga dengan

perilaku tersebut pegawai bisa bekerja secara solidaritas antara rekan kerja dan mampu meningkatkan prestasi kerjaa.

Dari pengertian di atas, dapat dipastikan bahwa kedisiplinan adalah suatu kondisi yang memanifestasikan dirinya melalui berbagai tahapan dan sikap yang menentukan kesediaan untuk menyesuaikan diri dengan nilai dan aturan yang sudah di terapkan. Disiplin merupakan rasa tanggung jawab yang ada didalam diri setiap orang dalam melaksanakan peraturan dan perundang-undangan di dalam organisasi. Disiplin dan kinerja memiliki hubungan yang erat karena disiplin memiliki tugas utama dalam membangun proyek dan etos kerja yang menguntungkan.

### **2.1.3.2 Factor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut (Siagian, 2018: 86), factor-factor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan, karyawan atau pegawai dalam perusahaan antara lain:

1. Factor Kepemimpinan
2. Rasio kompensasi
3. Factor penghargaan
4. Factor Kemampuan
5. Factor Keadilan
6. Factor kontrol
7. Factor lingkungan
8. Factor Penalti
9. Factor Loyalitas
10. Factor budaya organisas

### **2.1.3.3 Tujuan disiplin kerja**

Tujuan disiplin kerja, menurut (Siagian, 2018:105), mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah:

- A. Rasa ketertarikan karyawan yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan.
- B. Antusiasme dan semangat kerja yang tinggi serta inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- C. Rasa tanggung jawab pegawai untuk melakukan tugasnya yang di berikan kepadanya.
- D. Tumbuhnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi antar pekerja.
- E. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan tujuan disiplin kerja, disiplin kerja karyawan harus dipastikan dalam organisasi. Tanpa dukungan organisasi karyawan yang

### **2.1.3.4 Indikator disiplin kerja**

Pada awalnya banyak indikator yang juga mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam perusahaan, (Siagian, 2018: 156) antara lain:

1. Kepemimpinan teladan

Peran pemimpin memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan.

2. Balas.

Remunerasi atau gaji, kesejahteraan juga mempengaruhi kedisiplinan pegawainya.

3. Keadilan.

Keadilan mempromosikan disiplin karyawan karena ego dan sifat manusia selalu merasa penting dan menuntut untuk diperlakukan sama seperti orang lain.

4. Waskat (pengawasan terlampir).

merupakan tindakan nyata yang paling ampuh untuk menerapkan kedisiplin pegawai organisasi.

5. Penalti

Hukuman memainkan peran penting dalam menjaga disiplin karyawan. Dengan hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar aturan perusahaan.

6. Kekerasan.

Ketegasan pihak manajemen dalam mengambil tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

7. Hubungan Manusia

Hubungan manusiawi yang harmonis, antar para pekerja berkontribusi pada terciptanya disiplin yang baik di organisasi. Pemimpin harus berusaha menciptakan suasana hubungan manusiawi yang harmonis antar rekan kerja.

## **2.1.4 Produktivitas kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Produktivitas kerja**

Menurut (Siagian, 2018:145), Produktivitas adalah merupakan perbandingan antara hasil produksi yang di capai oleh karyawan dengan semua sumber daya yang digunakan organisasi untuk melaksanakan aktivitas produksi dalam kurun waktu yang ditetapkan. Sehingga dapat diukur hasil kerja yang di hasilkan pada satuan waktu tertentu dengan pemanfaatan semua

Menurut (Wibowo, 2017: 90), 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 kinerja yang baik, hal ini harus terlihat dari prestasi pegawai di unit kerja yang dijalankannya.

Menurut (Sedarmayanti, 2018: 56) Produktivitas karyawan adalah kemampuan yang dimiliki pekerja dalam produksi barang atau jasa secara produktif dengan tenggat waktu dan hasil yang singkat sesuai dengan apa yang dicapai. Kinerja merupakan tolak ukur untuk menentukan tingkat produksi yang telah dicapai suatu perusahaan dengan membandingkannya dengan hasil sebelumnya.

### **Kesimpulan**

. Dari pendapat di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa Produktivitas kerja adalah target atau nilai yang digapa oleh pegawai didalam waktu yang telah di tetapkan dengan menggunakan semua sumber daya yang ada di

dalam organisasi agar menghasilkan jasa maupun barang dalam kurun waktu yang ditentukan serta di bandingkan dengan hasil yang dicapai. Atau dapat di artikan secara singkat bahwa Produktifitas itu ialah kemampuan para karyawan atau para tenaga kerja untuk mengasilkan suatu produk atau barang.

#### **2.1.4.2 Tujuan Productivitas karyawan**

Menurut penelitian yang di kemukakan didalam (Sedarmayanti, 2018: 254) mengungkapkan bahwa tujuan utama produktivitas karjaiyaitu:

1. Agar dapat menghasilkanhasil ouput kerjai
2. memotivasi karyawan agar bekerjai lebih efektif
3. supaya para pekerja lebi efesian didalam melaksanakan aktifitasnya
4. menaikkan produtifitas pengawainya

#### **2.1.4.3 Factor-factor yang mempegaruhi Produktivitas kerja**

Didalam penelitian (Sedarmayanti, 2018:189) mengungkapkan bahwa variable yang mempengaruhi produktivitas yaitu:

- 1) Factor Umur, Usia setiap para pekerja sangat mempengaruhi performencenya didalam malakukan aktivitas.
- 2) Pengalaman kerja. semakin banyak pengalaman para pekerja didalam bertugas maka akan banyak kemampuan yang dimiliki,dan semakin lcepat dalam sesuatu pekerjaan karena telah dilatih sehingga dapat tampil maksimal.

- 3) Tingkat pendidikan. pegawai yang terdidik lebih cepat untuk mengerti pekerjaan yang di berikan oleh manajer, dan tanggap dalam menerima saran dan pendapat dari atasan dan rekan kerja di tempat kerja.
- 4) Kepatuhan upah, upah yang yang diterima pekerja akan berdampak positif terhadap pekerjaan pekerja itu sendiri, karena ia bekerja untuk memperoleh penghasilan guna menghidupi dirinya dan keluarganya.
- 5) Jumlah tanggungan keluarga, jumlah tanggungan yang harus dipenuhi bagi manejer di setiap individu, pegawai supaya dapat mempertimbangkan tunjangan yang di perhole setiap pekerja.
- 6) Kesehatan kerja. Untuk ssetiap pegawai hal yang di inginkan didalam menaikkan kemampuan fisik agar selalu semangat untuk bekerja.
- 7) manajer ahli dan komposisi organisasi, didalam organisasi terletak pada cara kepemimpinan manajerial, baik/buruknya kelompok organisasi sangat menentukan karyawan betah/tidak betah didalam bekerja.

#### **2.1.4.4.Indikator Produktivitas karyawan**

Untuk mengukur produktivitas kerja karyawan maka diperlukan indicator untuk melihat tingkat pencapaian yang telah diraih, di dalam (Sedarmayanti, 2018: 139) ada beberapai ndikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas karyawan yaitu sebagai berikut:

##### **1. Keterampilan**

kemampuan seseorang sangat bergantung pada keterampilan yang dimilikinya dan profesionalisme dalam bekerja sehingga dengan

keterampilan tersebut diharapkan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. hasil yang dicapai

berusaha untuk meningkatkan apa yang dicapai dengan menggunakan produktivitas setiap sumber daya yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Antusiasme kerja

bisa di lihat dari cara bekerja masing-masing individu yang bisa dicapai didalam satu hari, kemudian di bandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri.

pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja  
Pengembangan diri dapat dibagi dengan melihat tantangan dan harapan yang harus dihadapi.

5. Mutu

Selalu berusaha meningkatkan kualitas yang lebih baik dari sebelumnya. Kualitas adalah hasil kerja yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

Perbandingan nilai yang di capai dengan total sumber daya yang digunakan. Input dan output merupakan aspek kinerja yang memiliki dampak signifikan.

## **2.2 Penelitian terdahulu**

Pengambilan data dari penelitian sebelumnya di lakukan untuk mendukung dan menyempurnakan variable-variable didalam penelitian

yang dilakukan, juga untuk membedahkan dan membandingkan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya. Secara umum, penelitian yang telah di lakukan oleh peneliti sebelumnya telah dipublikasikan.

Di bawah ini adalah beberapa peneliti terkemuka sebelumnya.

**Tabel 2.2** Penelitian terdahulu

**Sumber:**Referensi-referensi jurnal Tahun 2017-2020

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Alat analisis	Hasil penelitian
1	(Nan Wangi, 2020) ISSN:2088-7086	Dampak kesehatan kerja dan keselamatan kerja, Beban kerja dan Lingkungan kerja Fisik Terhadap Produktivitas karyawanodi 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. Padah 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. Haloini 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 dan 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	(Sari & Berlianty, 2019)ISSN:2939-6805	Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas dengan pendekatan ergonomi makro	penelitian ini, yaitu: Pendekatan ergonomi makro dapat dilihat pada hubungan sosial yang terjalin antara perusahaan	Regresi linear berganda
5	(Dharmawan, 2017) ISSN :2338-2474	Pengaruh Lingkungan kerja dan Kopenensi 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	(Sayoto, 2018) SSN :2338-2794	Pengaruh Disiplin kerja dan Fasilitas kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan Mnctv bagian produksi	Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial, Terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan	Regresi linear berganda

7	(Siagian, 2021) ISSN: 25812769	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, 2019) ISSN :2549-5291	Pengaruh disiplin kerja karyawandan 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 hubungan Kesehatan kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Kesejahteraan karyawan adalah salah satu kewajiban organisasi untuk memberikan bantuan pemerintah kepada pekerjanya dan memberikan rasa aman kepada perwakilan dan perwakilan untuk menghindari infeksi terkait kata yang akan berdampak baik dan kritis baik secara langsung

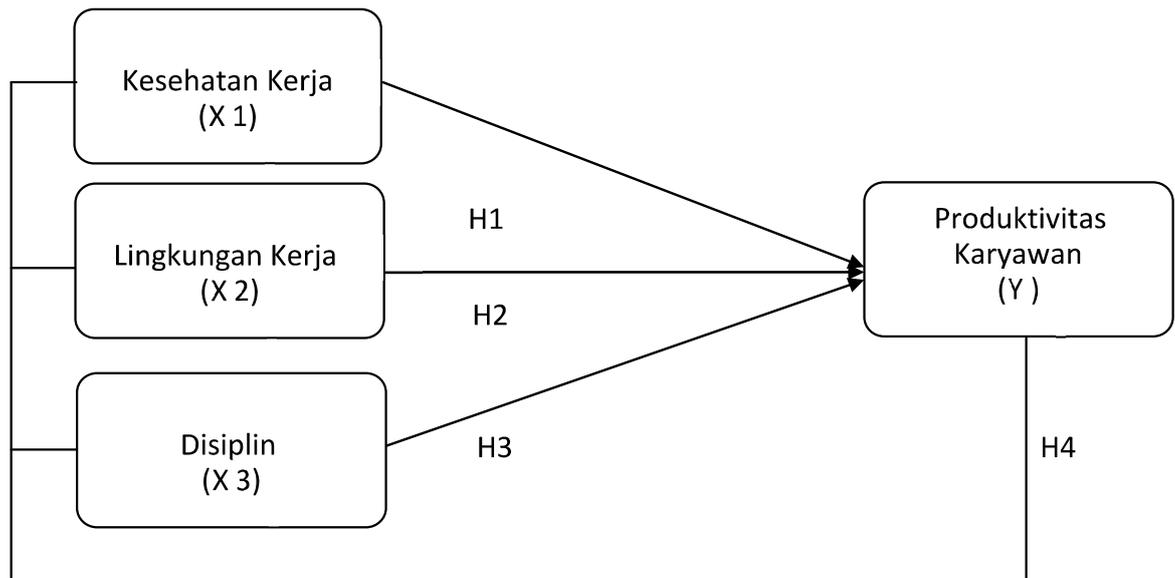
maupun tidak langsung pada pekerjaan pekerja. efisiensi. Itulah yang ditunjukkan dengan asumsi pelaksanaan kata terkait kesejahteraan meningkat, efisiensi kerja perwakilan juga akan meningkat. Hal ini juga sesuai dengan penelitian (Harini & Setiawan, 2019: 21). Hasil perhitungan secara parsial menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian (NaniWangi, 2020: 47) tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya. Hasil penelitian dapat menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan, dimana H1 adalah respi. Sayangnya hal ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya.

### **2.3.2 hubungan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas karyawan**

Lingkungan kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi kenyamanan pekerja di dalam dan di luar perusahaan, karena jika lingkungan kerja nyaman maka produktivitas kerja karyawan akan lebih baik. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Kerjai et al., 2018: i74) disebutkan bahwa lingkungan kerja harus selalu dijaga agar selalu kondusif dan nyaman guna memberikan kenyamanan untuk mencapai produktivitas yang baik. Sementara itu, penelitian (Suhardi, 2019: 310) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara langsung memiliki pengaruh yang lebih baik terhadap kinerja karyawan daripada lingkungan kerja melalui organisasional citizenship behavior (OCB) yang justru dapat melemahkan kinerja karyawan. Penelitian di atas sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh (Dharmawan, MM., 2017: 90) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1**

**Sumber:** Gambar kerangka pemikiran

### 2.3.3 hubungan disiplin terhadap produktivitas karyawan

Disiplin karyawan harus diterapkan dalam suatu organisasi bisnis, karena tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja yang baik. Variabel terikatnya adalah produktivitas kerja karyawan. Dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kristanti & Lestari, 2019:113) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian (Nurdini & Faka, 2018: 90) menyatakan bahwa peningkatan disiplin kerja seharusnya meningkatkan kinerja

**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.