

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kedisiplinan Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kedisiplinan Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela serta penuh dengan kesadaran dan keadaannya untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Andini et al., 2019). Sedangkan menurut (Hanafi Asora, 2020) pada jurnal (Widya Monica Prastyana & Hikmah, 2021) disiplin kerja adalah bentuk bimbingan untuk diterapkan dan membenahi serta membentuk sebuah pengetahuan, prinsip dan kepribadian seorang karyawan sampai karyawan tersebut secara tulus bekerja secara suportif untuk menaikkan dan prestasi kerja karyawan itu sendiri. (Humala Sitorus, 2020) disiplin merupakan perilaku dan tindakan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan di suatu perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Peraturan yang terkait antara lain ketidakhadiran karyawan, keterlambatan keberangkatan lebih awal. Oleh hal itu sikap disiplin kerja yang harus diselesaikan dengan benar oleh pihak manajemen. Menurut Nugrohd et al., (2019), menjelaskan bahwa disiplin kerja suatu kesadaran dan kesediaan setiap orang untuk mengikuti dan mematuhi aturan-aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Lasnoto dalam (Katarina & Firmansyah Kusumayadi, 2021)

disiplin kerja merupakan suatu sikap yang taat dan patuh terhadap aturan yang dilandasi dengan kesadaran dari diri pribadi tanpa ada paksaan dari luar. Dengan disiplin kerja karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehinggakinerjanya akan baik, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang baik. (Sukardi, 2021) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu sikap, untuk meningkatkan kesadaran seseorang untuk mentaati peraturan dan norma yang berlaku. (Andini et al., 2019).

Beberapa komponen disiplin kerja menurut antara lain:

1. Kehadiran,
2. Tingginya tingkat kewaspadaan,
3. Ketaatan terhadap aturan kerja,
4. Ketaatan terhadap standar kerja yang berlaku dan
5. Bekerja secara etis.

Penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan sangat penting diterapkan pada perusahaan, setiap karyawan harus memahami dengan menerapkan disiplin kerja dilingkungan production akan menciptakan keamanan dan kenyamanan. Bahkan dengan disiplin kerja maka keselamatan dan kesehatan kerja setiap karyawan akan terjamin. Untuk mencapai produktivitas yang baik setiap karyawan harus menerapkan disiplin kerja dalam menjalankan kinerjanya.

Ada beberapa kedisiplinan kerja karyawan yang harus ditaati dalam lingkungan kerja antara lain :

1. Seluruh karyawan wajib mencatat kehadirannya pada mesin absensi yang disediakan oleh perusahaan pada waktu masuk kerja dan pulang kerja.
2. Karyawan dinyatakan terlambat datang dan pulang lebih awal atau keluar dan masuk lingkungan perusahaan, bila waktu yang tercatat pada catatan absensi (*daily Exceptional Report*) terdapat waktu diluar jam kerja yang ditetapkan.
3. Setiap karyawan wajib mencatatkan sendiri kehadirannya dan tidak diperkenankan untuk :
  - 3.1 Mewakilkkan atau mencatatkan kehadiran karyawan lain
  - 3.2 Merusak, mengubah atau menggandakan kartu karyawan (*Employee Card*)

#### 2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

(Bramasta et al., 2021) Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

- a. Kepemimpinan yang lemah, fleksibel, tidak kompeten dan penuh kecurigaan
- b. Pengawasan tidak sempurna karena ketiadaan pengawas yang baik dan pengetahuan
- c. Pratek kebijakan memberi kekuasaan menghancurkan semangat tim

- d. Keadaan lingkungan kerja yang tidak sehat dan kurang baik
- e. Diskriminasi berdasarkan kasta, warna kulit, jenis kelamin, keyakinan, bahasa, jabatan dalam praktek seleksi dan promosi
- f. Koordinasi, delegasi wewenang, dan penetapan tanggung jawab yang salah
- g. Sistem komunikasi yang tidak baik

#### 2.1.1.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

(Bramasta et al., 2021) terdapat beberapa indikator kedisiplinan kerja

karyawan diantaranya :

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Balas Jasa
- c. Keadilan
- d. Waskat
- e. Sangsi Hukum
- f. Ketegasan
- g. Hubungan Kemanusiaan

Sedangkan menurut penelitian (Esthi & Marwah, 2020) terdapat pada jurnal

Humala sitorus (2020) Adapun indikator kedisiplinan yaitu

- a. Kehadiran
- b. Taat pada Standar Kerja
- c. Tingginya Tingkat Kewaspadaan

#### d. Bekerja Secara Etis

##### 2.1.1.4 Tujuan dan manfaat disiplin

Tujuan kedisiplinan itu sendiri adalah untuk melatih sikap dan perilaku agar menjadi manusia yang lebih baik, baik diluar tempat kerja maupun didalam tempat kerja karena peran disiplin sangat penting bagi kehidupan manusia terutama pada tempat kerja dengan adanya kedisiplinan para karyawan akan menciptakan produktivitas dengan baik serta keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan bisa terjaga. Kedisiplinan sangat membantu perusahaan untuk menciptakan produktivitas yang memuaskan.

#### **2.1.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

##### 2.1.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Sebuah K3 dimunculkan adanya kecelakaan pada lingkungan kerja. Bahkan, perusahaan akan dinyatakan buruk apabila terjadi kecelakaan kerja pada lingkungan kerjanya. Perusahaan cenderung mengangab jika permasalahan K3 merupakan tanggung jawab seluruh karyawan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aktivitas yang paling utama dalam setiap kegiatan yang ada diperusahaan.

Keselamatan dan Kesehatan kerja merupakan suatu upaya untuk menjamin kesempurnaan jasmani dan rohani serta lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman, supaya dapat mengurangi probabilitas kecelakaan kerja atau kecelakaan atas kelalaian yang menyebabkan demotivasi dan

defisiensi produktivitas kerja. Di Indonesia sendiri telah ada undang-undang kerja dan undang-undang kecelakaan. (Issn & Rezeki, 2022) berpendapat bahwa keselamatan yang berhubungan dengan kegiatan kerja manusia baik pada perusahaan untuk menjamin kesempurnaan baik jasmani maupun rohaniyah karyawan. Purnami & Utami, (2019) keselamatan dan kesehatan kerja kegiatan yang dilakukan dengan pembinaan agar karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman. Kesehatan karyawan yang baik sangat berpengaruh penting terhadap produktivitas kerja yang baik, sedangkan jika keselamatan kerja yang buruk akan berpengaruh terhadap kesehatan karyawan hingga berakibat pada produktivitas yang rendah (Issn & Rezeki, 2022). Menurut (Rosento RST, Resti Yulistria, Eka Putri Handayani, 2021) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu program yang diterapkan oleh perusahaan. Yang mana undang-undang nomor 13 tentang ketenagakerjaan pasal 86 ayat 1 berbunyi “setiap pekerja/buruh memiliki hak mendapatkan proteksi atas keselamatan dan kesehatan kerja” serta pasal 86 ayat 2 buat melindungi keselamatan pekerja/ buruh untuk mewujudkan produktivitas kerja yang maksimal diselenggarakan upaya keselamatan serta kesehatan kerja. Menurut Swasto dalam (Mulrisya & Raymond, 2021) Mengatakan bahwa keselamatan kerja melibatkan melindungi pekerja dari kemungkinan bahaya di lingkungan kerja. Menurut Widodo dalam (Dindin Bernhardin, 2021) Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-

tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Sedangkan menurut (R. A. S. Wibowo & Siregar, 2022) Produktifitas memiliki arti yaitu hasil dari kerja yang dilakukan sekali dalam total produksi di suatu organisasi. Pada dasarnya, produktifitas adalah proses dari menyatukan beberapa hal yang dapat menarik perhatian. Dengan beberapa keinginan serta kebutuhan dari tiap pekerja dan kelompok organisasi, harus ada harmoni diantara kebutuhan kelompok hingga individu untuk perkembangan menjadi nilai yang dapat menarik perhatian dari organisasi.

Menurut OHSAS 18001:2007 keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah keadaan dan faktor yang dapat terdampak terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pada tenaga kerja atau pun orang lain (Kontraktor, pemasok, pengunjung, dan tamu) ditempat kerja.

Untuk menghindari resiko kecelakaan kerja maka perlu adanya P2K3 ( Panitia Pembina Kesehatan dan Keselamatan Kerja ) yang mana merupakan suatu kerja sama antara pengusaha dengan pekerja dalam penerapan K3 yang lebih efisien untuk menghindari incident yang akan terjadi (PER.04/MEN/1987) ada pun indikator yang sangat penting dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah dengan melakukan pengukuran sebesar apa resiko, dilakukan pengawasan, ataupun melakukan pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, melakukan perbaikan, manajemen berdasarkan K3,

dan membuat program kesehatan. Keselamatan dan keselamatan kerja sangat erat kaitannya dengan kesempurnaan baik jasmani atau pun rohani tenaga kerja khususnya dan juga sumber daya manusia pada umumnya” adapun beberapa indikator-indikator dari keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

1. tingkat perawatan mesin dan alat lindung
2. pecahayaan
3. kondisi suhu perusahaan
4. penggunaan alat pelindung diri
5. berhati-hati dalam bekerja
6. perusahaan menyediakan alat lindung karyawan
7. perusahaan menyediakan tempat kerja yang aman

Dari pernyataan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat penting terhadap produktivitas kinerja karyawan, maka dari itu setiap perusahaan wajib menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk melindungi para pekerja diperusahaanya. contohnya seperti perlindungan adanya pemakaian safety agar para pekerja tetap aman untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa sedikitpun cedera.

Ada pun beberapa ketentuan keselamatan dalam bekerja antara lain:

1. Karyawan dilarang membuat hal-hal yang menyebabkan terjadinya kerusakan pada alat keselamatan kerja sebagai berikut :



- 1.1) Dilarang menyalakan api atau membakar sampah dilingkungan perusahaan dan sekitarnya, kecuali ditempat pembakaran sampah yang telah disediakan.
- 1.2) Dilarang memindahkan alat pemadam kebakarandan peralatan yang diperlukan untuk keadaan darurat tanpa sepengetahuan superior.
2. Karyawan harus :
  - 2.1) Mematuhi tanda “Dilarang Merokok” ditempat-tempat yang telah ditentukan.
  - 2.2) Membuang sampah pada tempat yang telah disediakan (terutama barang yang mudah terbakar) dengan cara yang sesuai.
  - 2.3) Menyingkirkan puing atau runtuhannya barang-barang yang dapat mengganggu tempat-tempat umum.
  - 2.4) Menjauhkan barang-barang tajam atau berbahaya dari tempat-tempat yang mudah dijangkau.
  - 2.5) Menjauhkan barang-barang yang mudah terbakar dari sumber-sumber listrik.
  - 2.6) Melapor setiap kerusakan barang atau bangunan (seperti ubin lantai yang rusak dan tiang retak), mesin, peralatan berat, dan perlengkapan lainnya
  - 2.7) Memelihara lingkungan kerja yang rapi dan bersih dilingkungan kerja masing-masing.
  - 2.8) Melaporkan kejadian yang memerlukan perhatian petugas

keselamatan.

### 2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja

#### a. Beban kerja

1. Beban Fisik contohnya melakukan pekerjaan berat seperti memikul
2. Beban mental contohnya pada manajer

#### b. Beban Lingkungan Kerja

1. Faktor Fisik seperti kebisingan pada mesin, pencahayaan yang kurang dan getaran,
2. Faktor Kimia seperti debu, gas dan uap
3. Faktor Fisiologi yaitu faktor yang merupakan kecocokan antara sesama pekerja serta antara pekerja dengan mesin.
4. Faktor psikososial berupa hubungan kerja yang tidak baik, sifat pekerjaan yang tidak berubah, tidak sesuai dengan skill, kesejahteraan yang kurang.

#### c. Kapasitas kerja

Kapasitas kerja akan tercapai jika keterampilan, kesegaran jasmani, keadaan kesehatan, tingkat gizi, jenis kelamin, umur, ukuran-ukuran tubuh, dalam keadaan optimal dan cocok untuk pekerjaan yang akan dilakukan setiap harinya.

### 2.1.3 Pengertian Produktivitas kerja

Produktivitas berasal dari kata produksi. produksi merupakan suatu kegiatan untuk mengubah bahan dari sumber-sumber menjadi hasil yang diinginkan setiap konsumen. Hasil tersebut adalah berupa barang ataupun jasa. Produktivitas adalah kemampuan sumber daya manusia, sistem, ataupun perusahaan untuk menghasilkan sesuatu dengan menggunakan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.

Organisasi perusahaan memiliki tujuan dari setiap kegiatan yang dilakukan kepada para karyawan yaitu untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawannya. Tujuan organisasi akan tercapai apabila hasil produktivitas setiap karyawan tetap meningkat. Beberapa peneliti mengungkapkan pengertian pengertian produktivitas kerja antara lain :

Menurut Antutyas (2020) di jurnal (Issn & Rezeki, 2022) produktivitas merupakan hasil kerja yang dilihat dari kualitas dan kuantitas barang atau pun jasa efektifitas yang baik. sedangkan menurut (Zendrato & Saputra, 2021) produktivitas adalah hasil produksi yang dicapai oleh pekerja antara hasil produksi yang dihasilkan dengan seluruh material yang telah digunakan oleh perusahaan untuk melakukan aktivitas production dalam suatu waktu yang telah ditargetkan, sehingga dapat di ukur hasil kerja pada suatu waktu yang telah dihasilkan pada satuan waktu dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Nasution berpendapat bahwa produktivitas

adalah rasio antara hasil dari kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan (*biaya*) untuk mewujudkan hasil (*input*). Sedangkan menurut (Widya Monica Prastyana & Hikmah, 2021) produktivitas merupakan suatu ukuran prestasi kerja, secara umum produktivitas merupakan komparasi antara *output* yang di capai melalui *input* yang didapat. (I. A. Wibowo, 2021) Produktifitas kerja adalah pengukuran kerja yang menitik beratkan pada berapa lama suatu tugas dapat diselesaikan dan merupakan input terpenting dalam perencanaan SDM, estimasi biaya pegawai, penjadwalan kerja, penganggaran maupun dalam mendesain sistem intensif bagi pegawai. (Kartikawaty et al., 2021) proktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu *system produktif*. Dalam teori, sering mudah untuk mengukur hubungan ini sebagai rasio keluaran dibagi masukan. Bila lebih banyak keluaran diproduksi dengan jumlah masukan sama. Produktivitas naik, begitu juga bila sedikit masukan digunakan untuk sejumlah keluaran sama, produktivitas juga naik. (Kuswibowo, 2020) Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Produktivitas sangat tergantung pada motivasi perusahaan dan akan tercapai bila terdapat motivasi yang tinggi dan moral yang baik dari sumber daya manusianya. Motivasi ini akan tercermin dalam etos kerja yang akan memengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan oleh para ahli penulis

dapat menyimpulkan bahwa produktivitas merupakan hal yang sangat penting yang harus di pertahankan oleh setiap karyawan untuk memajukan perusahaan. Karyawan harus selalu meningkatkan hasil produktivitas setiap harinya. Produktivitas adalah hasil yang di dapatkan karyawan dari sumber daya yang digunakan. Dengan adanya produktivitas karyawan ditekankan untuk lebih bertanggung jawab terhadap kerjanya.

#### 2.1.3.1 Dimensi Dan Indikator Produktivitas Kerja

Berbagai dimensi dan indikator yang dapat mempegaruhi produktivitas kerja, baik berhubungan dengan lingkungan perusahaan, berhubungan dengan tenaga kerja serta kebijakan pemerintah secara merata.

Ada enam dimensi dan indikator utama yang mempegaruhi produkvtas tenaga kerja yaitu :

- 1) Sikap Kerja ialah bersedia untuk bekerja bergantian, menerima tugas tambahan, mampu bekerja dalam tim.
- 2) Tingkat keterampilan ialah kesanggupan untuk melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota tubuh dan peralatan kerja yang telah disediakan adapunbeberapa tingkatan keterampilan antara lain :
  - a) Pendidikan formal dan informal
  - b) Pelatihan dalam manajemen dan *superviser*
  - c) Keterampilan dalam teknik

- 3) Hubungan antara tenaga kerja dan pemimpin organisasi merupakan hubungan yang antara para pekerja dan pemimpin adapun beberapa hubungan tenaga kerja dan pimpinan antara lain :
  - a) Adanya pengawasan mutu terhadap produk
  - b) Pengawasan karyawan terhadap pekerjaan
- 4) Manajemen produktivitas ialah manajemen yang efisien tentang sumber dan sistem kerja untuk meningkatkan produktivitas. adapun beberapa indikator manajemen produktivitas adalah:
  - a) Sumber daya manusia
  - b) Sistem kerja yang ada dalam organisasi
- 5) Efisiensi tenaga kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan dengan hasil produktivitas yang memuaskan adapun indikatornya antara lain:
  - a) Persiapan tenaga kerja
  - b) Tambahan pekerjaan dari organisasi
- 6) Kewiraswataan merupakan sikap yang menggambarkan independensi seseorang disuatu organisasi adapun beberapa indikatornya antara lain:
  - a) Mengambil resiko
  - b) Kemampuan dalam berusaha

- c) Tetap dijalur yang baik dalam berusaha.

### 2.1.3.2 Faktor-faktor produktivitas kerja

ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu :

#### 1. Sifat mental yaitu :

- a) Motivasi kerja
- b) Disiplin kerja
- Etika kerja

#### 2. Pendidikan

Secara umum sumber daya manusia yang memiliki pendidikan yang tinggi maka akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama mengerti akan pentingnya produktivitas untuk mendorong karyawan yang bersangkutan melakukan tanggung jawab yang produktif.

#### 3. Keterampilan

Pada umumnya jika karyawan semakin terampil, maka akan lebih mampu juga bekerja dengan menggunakan sumber daya dengan baik. karyawan akan lebih terampil jika mempunyai kecapaian (*Ability*) dan pengalaman (*Experience*) cukup.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan Tahun penelitian	Judul Penelitian	Alat penelitian	Hasil penelitian
1	Andini et al., (2019) ISSN 2657-1749 Sinta 5	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja secara simulatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
2	Widya Monica Prastyana & Hikmah (2021) Scientia Journal	Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT VME Proses	Analisis Regresi Linier Berganda	Sumber analisa data membuktikan bahwa danya pengaruh signifikan antara disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan



3	(Rosento RST, Resti Yulistria, Eka Putri Handayani, 2021) Google scholar	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja karyawan	Analisis Regresi Linier sederhana	Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan
4	(Zendrato & Saputra, 2021) Scientia Journa	Analisis Kesehatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Cipta Adil Industries Batam	Analisis asosiatif dengan persamaan penelitian kuantitatif	Kesehatan Kerja sangat berpengaruh penting terhadap produktivitas kerja
5	(Bramasta et al., 2021) ISSN 2686-1771 google scholar	Pengaruh Beban Kerja Dalam Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening	Analisis Jalur atau Path Analysis dan Uji Parsial dengan program IBM SPSS 25	Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
6	(Issn & Rezeki, 2022)	Peran Disiplin Kerja Sebagai Mediasi Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Perusahaan Otomotif Bekasi	uji instrumen variabel dan deskripsi variabel	Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Sumber:** Penelitian (2022)

## **2.3 Kerangka Pemikiran**

### **2.3.1 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja**

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas yang diterima. Hal ini dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja yang akan berdampak pada tercapainya suatu tujuan organisasi. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk menjadikan tenaga kerja memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan yang diinginkan organisasi, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan disiplin kerja yang baik maka produktivitas kerja dapat ditingkatkan. karena pada dasarnya disiplin kerja mempengaruhi produktivitas. (Firmansyah, 2020).

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Zandrato & Saputra, (2021) Menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT JMS Batam.

### **2.3.2 Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai produktivitas kerja karyawan. Perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Astutik et al., 2019).

Menurut hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh (Mulrisya & Raymond, 2021) bahwa diduga keselamatan dan kesehatan kerja secara bersamaan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan terhadap PT JMS Batam.

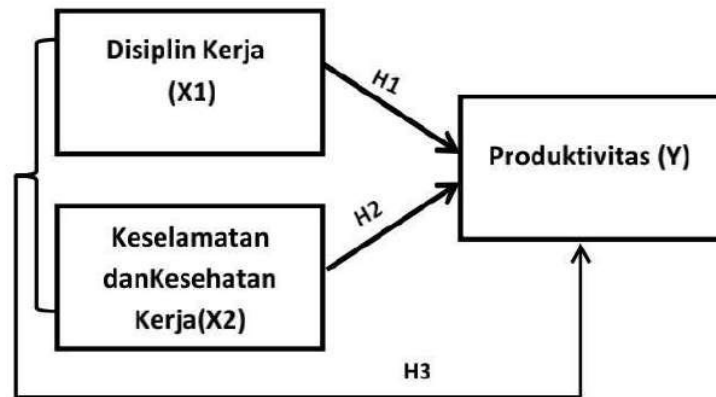
### 2.3.3 Pengaruh Kedisiplinan, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hasil produksi yang dihasilkan dengan seluruh material yang digunakan oleh perusahaan untuk melakukan aktivitas production dalam waktu yang telah ditargetkan, sehingga dapat dilihat hasil kerja pada waktu yang telah dihasilkan dari satuan waktu dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. (Zendrato & Saputra, 2021)

Menurut dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Widya Monica Prastyana & Hikmah, 2021) bahwa kedisiplinan, keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.

Tentunya ini tidak terlepas dari kedisiplinan, keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Karyawan harus disiplin dalam melakukan tugasnya baik dalam menggunakan safety yang disediakan perusahaan untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karyawan sehingga karyawan dapat menghasilkan produktivitas yang baik.

**Gambar : 2.1** Kerangka Pemikiran



Sumber : Kerangka Pemikiran (2022)

#### 2.4 Hipotesis Penelitian

1. Kedisiplinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT JMS Batam.
2. Keselamatan dan Kesehatan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT JMS Batam.
3. Kedisiplinan, Keselamatan Dan Kesehatan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas Kerja karyawan pada PT JMS Batam.