

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Produktivitas Kerja Karyawan**

Produktivitas kerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja dalam melakukan proses produksi, jika seseorang pekerja dapat dikatakan produktif, apabila menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan apa yang telah ditentukan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Menurut Sutermeister dalam (Wahyudi, 2015) menjelaskan bahwa produktivitas adalah “ukuran kuantitas dan kualitas kerja dengan mempertimbangkan pemanfaatan sumberdaya (Seperti bahan, teknologi, informasi dan kinerja manusia). Menurut (Aroef & Nurliana, 2019) berpendapat bahwa produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pemikiran bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini”.

##### **a. Indikator pada produktivitas kerja karyawan**

Menurut (Sujadi et al., 2021) mengemukakan terdapat lima indikator produktivitas kerja seperti kemampuan yang dimiliki tenaga kerja meningkatkan hasil yang dicapai, memiliki semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

##### **b. Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan**

Menurut (Hariandja, 2002) mengatakan terdapat lima faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebagai berikut:

1. Kemampuan, merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang baik dari pengetahuan melalui pendidikan formal atau

keterampilan lainnya, dengan adanya kemampuan ini, maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Situasi dan keadaan lingkungan, pada faktor ini biasanya berkaitan dengan fasilitas di suatu perusahaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan baik dan tenang.
3. Motivasi, adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan akan menjadi pendorong utama seseorang untuk melakukan kegiatannya kearah tujuan tertentu dan melibatkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.
4. Upah, jika upah karyawan tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka akan dapat menyebabkan produktivitas kerja dari para karyawan menurun
5. Tingkat pendidikan, Tingkat pendidikan seorang karyawan harus selalu dikembangkan atau ditingkatkan baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Pendidikan yang tinggi oleh seorang karyawan sangat penting dikarenakan berkaitan dengan dinamika atau perubahan yang terjadi dalam lingkungan organisasi/perusahaan.

### **2.1.2 Iklim Organisasi**

Iklim organisasi adalah pendapat seorang karyawan mengenai kualitas di lingkungan internal organisasi yang sering dirasakan oleh anggota organisasi, sehingga dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan lainnya (Lussier, 2005). Sedangkan, menurut (Simamora, 2004) iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau keadaan psikologis di suatu organisasi.

Di suatu organisasi pasti memiliki iklim organisasi yang berbeda-beda. Keanekaragaman pekerjaan yang dikerjakan dalam sebuah organisasi atau sifat individu karyawan yang akan menggambarkan perbedaan tersebut. (Newell., 1978) mengemukakan bahwa iklim merupakan suatu sistem yang dapat

berpengaruh pada sekelompok orang atau organisasi biasanya meliputi perasaan dan sikap terhadap sistem, sub sistem, atasan, atau sistem lain tentang pegawai, pekerjaan, prosedur, dan sebagainya.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah suatu keadaan di lingkungan internal yang dirasakan oleh anggotanya yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja dan kinerja karyawannya. (Muhammad, 1989) mengatakan bahwa dimensi iklim kerja yang terjadi di suatu organisasi meliputi rasa tanggung jawab, standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan karyawan, penghargaan, rasa kekeluargaan dan kerjasama tim. Menurut (Wahyono, 2019) mengidentifikasi bahwa terdapat iklim kerja yang baik terjadi karena beberapa hal seperti dukungan, pengambilan keputusan yang partisipatif, kepercayaan, percaya diri, kredibel, keterbukaan, dan mencapai tujuan kinerja yang tinggi.

#### **a. Indikator-Indikator Iklim Organisasi**

Menurut (Stringer, 2002) terdapat lima indikator iklim organisasi yaitu struktur, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen.

#### **b. Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi**

Menurut (Stringer, 2002) iklim organisasi dipengaruhi oleh beberapa hal seperti lingkungan eksternal, strategi, praktik, kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi.

##### 1) Lingkungan eksternal

Di suatu organisasi tidak semua organisasi memiliki iklim yang berbeda akan tetapi ada juga industri/lembaga yang memiliki iklim organisasi yang sama, misalnya *UMKM*, maka pada *UMKM* lain juga akan memiliki iklim kerja yang sama, meskipun tidak sepenuhnya sama.

##### 2) Strategi organisasi

Kinerja suatu perusahaan tergantung pada strategi yang diupayakan untuk melakukan kegiatan organisasi. Pada saat melaksanakan pekerjaan karyawan diharuskan memiliki kinerja yang baik. Maka, diperlukan strategi di suatu organisasi. Strategi yang berbeda dapat menimbulkan pola iklim yang berbeda.

3) Pengaturan organisasi

Dengan adanya pengaturan organisasi, maka organisasi memiliki iklim yang kondusif dan teratur.

4) Kepemimpinan

Perilaku yang dimiliki oleh pemimpin dapat mempengaruhi suatu iklim organisasi yang ada di perusahaan, kemudian dapat mendorong motivasi dari karyawan dalam bekerja. Motivasi karyawan suatu kekuatan utama untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik.

### 2.1.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut (Firmanzah et al., 2017) keselamatan kerja adalah keselamatan yang terjadi meliputi mesin-mesin, tempat kerja, lingkungan kerja, dan langkah-langkah pekerjaan. Keselamatan kerja ditunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian tempat kerja. Menurut (Mangkunegara, Prabu, 2013) resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, luka memar, keseleo, patah tulang, gangguan pada penglihatan dan gangguan pendengaran.

Keselamatan kerja terdapat dua komponen yaitu *safety compliance* dan *safety participation*. *safety compliance* adalah keselamatan kerja yang harus dilakukan oleh seorang karyawan dengan cara mengikuti aturan serta prosedur keselamatan dan karyawan diminta untuk menggunakan alat pelindung diri dengan

baik dan benar. Sedangkan, *safety participation* adalah perilaku dari seorang karyawan yang secara tidak langsung dapat meningkatkan keselamatan kerja serta dapat membantu menciptakan suasana yang mendukung demi keselamatan kerja (Griffin, 2014).

Menurut (Mathis, 2007) Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi yang sering terjadi pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum. Seseorang bisa dikatakan sehat ketika bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang mengganggu aktivitas karyawan. Konsep kesehatan kerja di era sekarang semakin banyak berubah, bukan sekedar “kesehatan pada sektor industri” saja akan tetapi mengarah pada upaya kesehatan untuk semua orang dalam melakukan pekerjaannya (*Total Health of all at Work*). Dan ilmu kesehatan ini tidak hanya berkaitan dengan efek lingkungan kerja dan kesehatan, akan tetapi berkaitan dengan status kesehatan karyawan dengan kemampuannya untuk melakukan tugas yang telah menjadi tugasnya di suatu perusahaan, dan tujuan dari kesehatan kerja adalah mencegah adanya gangguan kesehatan daripada mengobatinya (Harrington, J.M., dan Gill, 2005).

Suatu perusahaan diharuskan menerapkan keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) terutama pada perusahaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi guna untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja saat pekerja melakukan pekerjaannya. Jika, suatu perusahaan tidak adanya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di tempat kerja, maka akan berdampak pada kerugian perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat dilaksanakan secara baik dengan cara menangani dan memakai peralatan kerja sesuai dengan *standart operational procedure* (SOP) yang berlaku. SOP yang telah diterapkan akan menjadi sebuah acuan kerja yang baik, baku dan dapat mempermudah mengendalikan kegiatan operasional yang ada di perusahaan.

**a. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Tujuan dari keselamatan kerja menurut Undang Undang No. 01 Tahun 1970 adalah sebagai berikut:

1. Dapat melindungi para karyawan dari kecelakaan kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini, untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produk nasional para karyawan.
2. Setiap orang yang berada di tempat kerja merasa aman akan keselamatannya.
3. Sumber produksi dirawat dan dipergunakan secara aman dan efisien.

**b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut (Mangkunegara, 2013) Keselamatan dan kesehatan kerja terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja, faktor ini berkaitan dengan keadaan tempat pada lingkungan kerja seperti kebersihan, pencahayaan di suatu ruangan dan keadaan bangunan. Kondisi lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan terjadinya kecelakaan kerja.
2. Peralatan kerja, penggunaan alat dan mesin kerja yang tidak sesuai dengan prosedur dapat memicu kecelakaan kerja sehingga dapat menimbulkan kerugian pada perusahaan dan karyawan.
3. Kondisi mental dan fisik pegawai, karyawan yang memiliki kondisi mental dan fisik kurang baik seperti karyawan merasakan kelelahan, sakit, atau stress dapat memicu terjadinya kecelakaan kerja.

### c. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja terdapat 3 indikator yang berdasarkan dari penelitian (Wibowo, 2016) dan (Desler & Putri, 2020), sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja adalah lokasi para karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Lingkungan kerja biasanya berupa tempat kerja yang bersih, menyediakan air bersih, atau pembuangan limbah yang sesuai sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
2. Mesin dan peralatan termasuk bagian dari kegiatan operasional di suatu perusahaan dalam proses produksi yang biasanya berupa alat-alat berat dan ringan.
3. Jaminan keselamatan dan kesehatan kerja. Jaminan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan biasanya berupa alat APD seperti masker, alat pelindung kepala, celemek, dan lain-lain yang dapat menghindarkan karyawan dari kecelakaan kerja. Adapun jaminan kesehatan kerja yang ada pada perusahaan berupa *BPJS*.

### d. Penerapan Keselamatan dan Kesehatan kerja

Menurut (Tami, 2021) menyatakan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di suatu perusahaan antara lain sebagai berikut:

1. Jam kerja yang manusiawi, karyawan yang diberikan jam kerja sesuai dengan *UU Nomor 13 Tahun 2003* mengatur bahwa ketentuan jam kerja yakni 40 jam kerja dalam 1 minggu. Apabila melebihi dari aturan, maka dapat dikategorikan sebagai lembur sehingga karyawan berhak atas upah lembur tersebut. Jam kerja yang manusiawi dapat meminimalkan risiko terjadinya kecelakaan kerja akibat kelelahan.
2. Memberi tanda peringatan dan pengingat dalam hal ini sangat penting diterapkan terutama jika ruangan tidak

dipantau oleh pengawas yang berjaga secara terus-menerus. Penempelan tanda peringatan biasanya berupa stiker seperti area berbahaya atau arus listrik yang memiliki tegangan tinggi.

- Perawatan mesin berkala, setiap mesin memerlukan perawatan untuk menjaga kondisi mesin tetap baik sehingga dapat meminimalkan risiko bahaya para karyawan pada saat bekerja. Perawatan yang dilakukan untuk setiap mesin berbeda-beda berdasarkan frekuensi penggunaan, intensitas penggunaan, umur tiap komponen, dan sebagainya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel peneliti yaitu iklim organisasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Sama Dengan Peneliti

No	Nama Penulis, Tahun Terbit, dan Judul	Variabel dalam Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Khairaningsih & Sobirin, 2022) "Pengaruh Iklim Organisasi dan Pelaksanaan Keselamatan Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening"	Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Pelaksanaan Keselamatan, Kinerja Karyawan	Penelitian Kuantitatif. Metode analisis data menggunakan uji inner model dan outer model	- Iklim organisasi dan pelaksanaan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan - Motivasi kerja memiliki



				pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2	(Anggun Thia Fianti, 2023) “Pengaruh Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Nubuwwa Saltika Kota Palopo”	Keselamatan, Kesehatan dan Produktivitas Kerja Karyawan	Penelitian Kuantitatif	Keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nubuwwa Saltika Palopo
3	(Swatika et al., 2022) “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”	Keselamatan Kerja, Kesehatan kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan	Penelitian deskriptif korelasional dan analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji asumsi klasik, analisis regresi linear, dan uji koefisien determinan	Hasil penelitian kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki pengaruh sebesar 57,4% terhadap produktivitas kerja karyawan dan 42,6% dipengaruhi faktor lainnya.

4	(Yusaini & Utama, 2020) “Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Aceh”	Iklim Kerja, Produktivitas Kerja, dan Dosen Perguruan Tinggi	Penelitian Kuantitatif, metode survei dan menganalisis data yang digunakan analisis regresi sederhana	Pada penelitian ini iklim kerja secara langsung dapat menentukan produktivitas kerja dosen perguruan tinggi swasta di Aceh sebesar 0,3512 = 0,09. Maka, dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh kompetensi dosen.
5	(Aroef & Lina Nurliana, 2019) “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis”	Iklim Organisasi, dan Produktivitas Kerja Pegawai	Penelitian deskriptif dan teknik pengumpulan data menggunakan analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji T	Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi dan produktivitas telah dilaksanakan dengan baik, akan tetapi terdapat beberapa indikator yang perlu diperbaiki

				<p>seperti pemberian penghargaan dan pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan perlu ditingkatkan. Maka dari itu terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kepala Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis dengan hasil koefisien determinasi sebesar 21,16%.</p>
6	<p>(Firman, 2022)  <i>“Implementation of Occupational Safety and Health (K3) for increasing Employee Productivity”</i></p>	<p>Keselamatan dan Kesehatan Kerja</p>	<p>Penelitian deskriptif dan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi</p>	<p>Hasil penelitian pada jurnal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki</p>

			linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji determinasi	pengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina (PERSERO) Terminal BBM Makassar. Sedangkan variabel keselamatan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan
--	--	--	---	--

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas memiliki kesamaan dengan peneliti bahwa variabel iklim Organisasi dan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai variabel bebas (X) dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat (Y). Metode penelitian diatas memiliki kesamaan menggunakan penelitian kuantitatif dan metode analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, uji asumsi klasik, analisis regresi linear, dan uji koefisien determinan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan peneliti adalah teknik pengambilan data yang berbeda, banyaknya penelitian yang menggunakan variabel iklim organisasi dan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Dan perbedaan pada penelitian ini dengan peneliti lainnya adalah kurangnya

penelitian pada proses produksi sepatu terutama yang bergerak di bidang ekspor dan impor.

### **1.3 Hubungan Antar Variabel Penelitian**

#### **1.3.1 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Iklim organisasi berkaitan dengan proses menciptakan produktivitas kerja yang kondusif. (Lussier et al, 2013) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi karyawan mengenai keadaan di lingkungan internal dalam organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang dapat mempengaruhi dari perilaku karyawan.

Lingkungan kerja memiliki peranan yang penting dalam aktivitas kerja karyawan, jika kondisi lingkungan kerja karyawan semakin baik maka produktivitas kerja karyawan dapat meningkat secara cepat. Perusahaan wajib menyediakan kondisi lingkungan kerja yang layak agar karyawan tenang dalam bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

Pernyataan diatas sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aroef & Nurliana, 2019), menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yusaini & Utama, 2020) menyatakan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta di Aceh.

#### **1.3.2 Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menunjukkan suatu kondisi yang aman dan selamat dari kecelakaan kerja, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja. Seorang karyawan yang mengalami penyakit akibat kerja apabila tidak ditangani dengan baik dan terpadu akan merugikan bagi pekerja dan perusahaan. Bagi karyawan yang

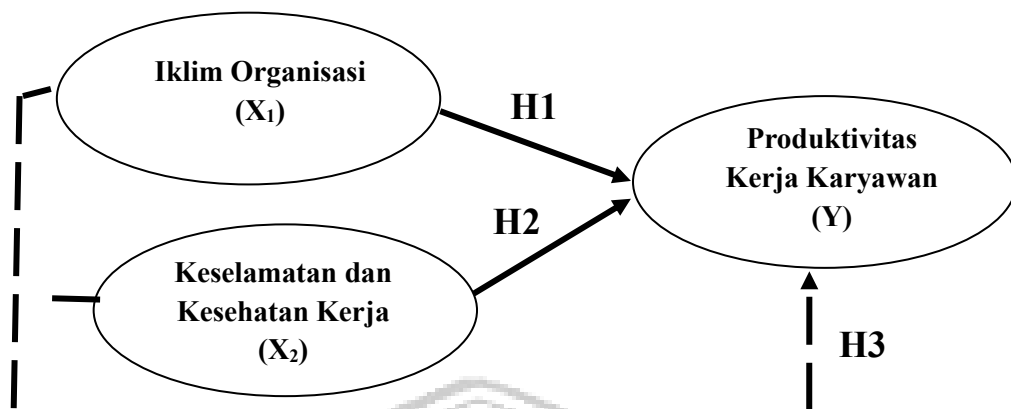
mengalami penyakit akibat kerja dapat menurunkan produktivitas kerja dan menurunkan semangat kerja yang dimiliki karyawan, sedangkan bagi perusahaan akan mengakibatkan menurunnya jumlah produksi dan kapasitas perusahaan (Barthos, 2012).

Terjadinya hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) dengan produktivitas kerja dikarenakan tenaga kerja yang kesejahteraannya tidak baik akan menyebabkan rasa kecil hati ataupun produktivitas dan semangat kerja karyawan yang menurun. Selain itu, mereka tidak memiliki minat apatis dalam melakukan suatu pekerjaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. (Bangun W, 2018) menjelaskan jika keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu usaha perusahaan untuk melindungi karyawan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan.

Perlindungan karyawan ini bertujuan agar karyawan melakukan kerjanya secara aman sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini, telah diuraikan diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sinuhaji, 2019) mendapatkan hasil bahwa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bakri & Munir, 2022) mendapatkan hasil bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **1.4 Kerangka Konseptual Penelitian**

Kerangka konseptual merupakan ilustrasi yang akan menggambarkan hubungan antara pengaruh variabel bebas (independen) yang menggunakan simbol (X) terhadap variabel terikat (dependen) yang menggunakan simbol (Y). Berikut kerangka penelitian dengan topik Iklim Organisasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan:

Variabel Independen

X<sub>1</sub> = Iklim Organisasi

X<sub>2</sub> = Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Variabel Dependen

Y = Produktivitas Kerja karyawan

### 1.5 Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari persoalan yang diteliti. Perumusan hipotesis biasanya dibagi menjadi tiga tahapan yaitu pertama, tentukan hipotesis penelitian yang didasari oleh asumsi penulis terhadap hubungan variabel yang sedang diteliti. Kedua, tentukan hipotesis operasional yang terdiri dari hipotesis 1 (H1), hipotesis 2 (H2), dan hipotesis 3 (H3). Ketiga, menentukan hipotesis statistik. Hal yang telah diuraikan diatas disampaikan oleh (Sarwono, 2006).

#### 1.5.1 Iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut (Rahman & Jamiatur, 2016) menciptakan iklim organisasi yang dapat membawa anggotanya untuk menciptakan semangat kerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi tidak mudah. Hal ini, disebabkan karena manusia memiliki

karakteristik perilaku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya.

Pernyataan diatas sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aroef & Nurliana, 2019), menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yusaini & Utama, 2020) menyatakan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta di Aceh.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti merumuskan hipotesis:

**H1 : Diduga Iklim Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada proses produksi.**

#### **1.5.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut (Ridley, 1983) menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dimana suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat dan aman bagi karyawan perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut.

Hal yang telah diuraikan diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sinuhaji, 2019) mendapatkan hasil bahwa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bakri & Munir, 2022) mendapatkan hasil bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

**H2 : Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada proses produksi.**

#### **1.5.3 Iklim organisasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**



Mengenai iklim organisasi menurut (Gibson, 2000) menyatakan bahwa iklim perusahaan adalah serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh para karyawan, yang menjadi kekuatan besar dalam mempengaruhi perilaku karyawan.

Pernyataan diatas sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Widodo, 2015) mendapatkan hasil iklim organisasi dan pelaksanaan program K3 dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Namun, secara spesifik hasil penelitian ini adalah secara simultan iklim organisasi dan pelaksanaan program k3 mampu berpengaruh positif dan signifikan dan dapat memberikan kontribusi yang kuat terhadap produktivitas karyawan.

**H3 : Diduga Iklim organisasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada proses produksi.**

