

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Grand Theory*

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori keseimbangan yang dikemukakan oleh Blau (2022), untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Teori ini implementasi dari produktivitas kerja yang menjelaskan bahwa seseorang akan menunjukkan produktivitas kerjanya yang optimal bila dirinya mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Dalam teori ini berusaha mengembangkan sebuah teori keseimbangan yang menggabungkan produktivitas karyawan dengan struktur perusahaan yang lebih luas.

Dengan kata lain, Blau (2022) ingin memusatkan perhatiannya pada pemahaman struktur perusahaan yang lebih luas berdasarkan analisa proses-proses produktivitas yang terjadi pada karyawan. Blau berpendapat bahwa, tujuan dari studi tentang interaksi dari muka ke muka adalah meletakkan dasar untuk pemahaman yang lebih mendalam tentang struktur keseimbangan dalam perusahaan.

2. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Sammani & Singh (2017) mendefinisikan “produktivitas karyawan adalah kemampuan karyawa dalam menyelesaikan tugas dalam standar jam kerja. Sedangkan menurut Sinungan (2018) mendefinisikan bahwa “produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Seseorang dapat dikatakan sebagai individu yang produktif jika memiliki tindakan yang membangun atau konstruktif dan bertanggung jawab, memiliki rasa percaya diri yang baik, mencintai pekerjaannya, dedikasi dan loyalitas.

Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak kemampuan karyawan dalam menyelesaikan target yang lebih baik dengan tingkat sumber daya tertentu (Wibowo, 2019). Sebagai konsekuensinya, produktivitas yang lebih baik merupakan ukuran yang berharga tentang seberapa baik sumber daya yang dipergunakan dalam masyarakat. Dilihat dari segi Psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai hasil karyawan dalam menyelesaikan target dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Produktivitas tidak lain dari pada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya (Afandi, 2020).

Dari beberapa pengertian di atas dapat di simpulkan bahwasannya produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dalam standar jam kerja yang telah ditentukan.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Ravianto (2018) Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

Menurut Tiffin & Cormick (2019) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

- 1) Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan, dan motivasi serta disiplin.

2) Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

c. Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Prayudi (2021). Untuk mengetahui produktivitas kerja setiap karyawan, perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang dapat diterima secara luas dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari, atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar. Menurut Simamora (2019), faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu kerja.

d. Indikator – Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan bagian terpenting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan kegiatannya. Produktivitas kerja karyawan dapat diukur dengan penilaian yang signifikan dengan berbagai macam metode penilaiannya, yaitu dapat dilihat dari cara mencapai target dan tujuan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan merupakan keluaran (output) yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas jumlah barang atau jasa, berdasarkan SOP (*Standard Operating Procedure*) berdasarkan waktu standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Mutegi *et al.*, (2023), indikator produktivitas antara lain :

1. Waktu Produktif

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil hasil serta memaksimalkan waktu yang produktif untuk aktivitas lain.

2. Tingkat Penyelesaian Tugas

Merupakan suatu tingkat usaha karyawan dalam mencapai hasil yang berkaitan dengan tugas dan target yang dihasilkan oleh

karyawan dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Nilai Tambah

Merupakan suatu usaha dalam memberikan nilai kreatifitas dalam mencapai tugas dan target yang menjadikan nilai tambah tersendiri pada usaha karyawan

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu kegiatan yang sangat positif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut Prayudi (2021), mengatakan motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan. Menurut Wibowo (2020), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Manusia memiliki dorongan dalam mencapai tujuan yang ia tuju.

Busro (2021), mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan hasil beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan suatu proses yang dimana kebutuhan sikap mendorong seseorang dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu maupun tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan seseorang tersebut. Dengan motivasi yang baik maka karyawan akan merasa senang dan semangat dalam bekerja sehingga dapat memberikan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

Prinsip dasar motivasi yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi individu menurut prinsip tersebut, tidak ada tugas yang dapat dijalankan

dengan baik tanpa ada dukungan oleh kemampuan untuk melaksanakan. Kemampuan merupakan bakat individu untuk melakukan tugas yang berhubungan dengan tujuan organisasi secara efisien (Robbins and Judge, 2020).

Dari beberapa definisi motivasi pada penelitian ini oleh Robbins and Judge (2020), Dari prinsip motivasi proses yang dimana kebutuhan sikap mendorong seseorang dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu maupun tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan karyawan tersebut.

b. Jenis – Jenis Motivasi Kerja

Purnama (2018) mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut :

1) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi Positif adalah Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

2) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi Negatif adalah Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

c. Teori - Teori Motivasi

Teori-teori motivasi menurut Hasibuan (2019) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

1) Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan karyawan yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan,

mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik. Teori - teori kepuasan ini antara lain:

a) Teori Motivasi Klasik

Taylor (2015) mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

b) Teori Maslow

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri

c) Teori Herzberg

Menurut Herzberg (2015), orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factors*) dan Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang.

d) Teori X dan Teori Y Mc.Gregor

Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y,

untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

e) Teori McClland

Teori iMcClland (2015), berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. motivasi menunjukkan pentingnya menetapkan target atau standar keberhasilan untuk mencapai tujuan pekerjaan.

2) Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya:

a) Teori Harapan

Teori harapan yang dikemukakan oleh Victor Vroom (2015), yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu harapan, nilai dan pertautan (*Intrumentality*)

b) Teori Keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

c) Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

Dari beberapa teori motivasi, penelitian ini lebih mengacu pada teori Maslow (2015), dimana menjelaskan tentang keinginan seseorang untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Teori Maslow juga mengemukakan bahwa motivasi menunjukkan pentingnya menetapkan target atau standar keberhasilan untuk mencapai tujuan pekerjaan.

d. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (Intrinsik) maupun dari luar diri (Ekstrinsik). Menurut Wahyusumijo (2019), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal yang meliputi sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan persepsi seorang mengenai diri sendiri, Sedangkan, faktor eksternal meliputi pengawasan, gaji atau kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

e. Indikator – Indikator Motivasi Kerja

Menurut Teori Abraham Maslow (2015), indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. **Kebutuhan Fisiologis**

Kebutuhan manusia yang paling dasar dari manusia yang akan memotivasi mereka untuk bekerja adalah kebutuhan fisik. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik

2. **Kebutuhan Keamanan**

Kebutuhan manusia untuk mendapatkan rasa aman dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan keberlangsungan nafkah.

3. **Kebutuhan sosial**

Kebutuhan manusia untuk memiliki teman, diterima dalam kelompok, berafiliasi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. **Kebutuhan Penghargaan**

Merupakan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain

5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2021), "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada".

Menurut Katarina & Kusumayadi (2021), Disiplin kerja adalah sesuatu yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Menurut Saleh & Utomo (2020), mengemukakan disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Ardiva & Baskoro (2020), berpendapat "disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi". Keith Davis (2020), mengemukakan bahwa "disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi". Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

b. Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh pegawai di dalam sebuah instansi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh pegawai instansi tersebut. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik. Di dalam instansi terdapat tiga jenis disiplin kerja menurut Agustini (2019), adalah:

1) Disiplin preventif

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakandan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyeleweng dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai. Keberhasilan penerapan pendisiplinan pegawai (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para pegawai di instansi.

2) Disiplin korektif

Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi. Tindakan sanksi korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Menurut Agustini (2019), menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu:

- a) peringatan lisan (*oral warning*)
- b) peringatan tulisan (*written warning*)
- c) disiplin pemberhentian sementara (*discipline layoff*)
- d) pemecatan (*discharge*)

3) Disiplin Progresif

Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak kantor agar mengkondisikan pegawai dengan tata tertib kantor atau instansi tempat bekerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai menurut Afandi (2020), yaitu faktor kepemimpinan, faktor sistem penghargaan, faktor kemampuan, faktor balas jasa, faktor Keadilan, faktor Pengawasan dan keamanan melekat, faktor Sanksi hukuman, faktor Ketegasan, dan faktor hubungan kemanusiaan.

Sedangkan menurut Dewi & Harjono (2019), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

d. Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya disiplin berarti karyawan secara sadar bersedia melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya dengan optimal. Karyawan yang taat terhadap peraturan yang berlaku membuktikan bahwa

kondisi disiplin berjalan dengan baik maupun sebaliknya untuk karyawan yang sering melanggar peraturan yang berlaku maka mempunyai disiplin kerja yang buruk. Menurut Rivai (2016), ada beberapa indikator yang menyebabkan disiplin kerja pegawai, diantaranya yaitu:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja, seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai, dimana sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.

5. Keselamatan Kerja

a. Pengertian Keselamatan Kerja

Salah satu hal yang sangat berharga dalam ketenaga kerjaan adalah keselamatan kerja. Dua kata tersebut sangat menentukan baik makhluk dimuka bumi ini. Dengan keadaan selamat dan sehat berarti manusia dapat beraktivitas dan beribadah kepada Tuhan Yang Maha Esa. Menurut Yusuf (2021), Keselamatan Kerja yang mencakup istilah resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Flippo (2022), mendefinisikan Keselamatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan

makmur. Dari segi keilmuan diartikan sebagai suatu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Widodo, 2020).

Undang-Undang (UU) 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, 2021).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan keamanan kerja adalah upaya perlindungan bagi tenaga kerja agar selalu dalam keadaan sehat dan selamat bekerja di tempat kerja. Tempat kerja adalah ruangan tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap, atau sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan usaha dan tempat terdapatnya sumber-sumber bahaya.

b. Tujuan Kesehatan, Keselamatan Kerja

Setiap kegiatan dan aktivitas perusahaan selalu memiliki maksud dan tujuan tertentu dan pada umumnya ditujukan peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Namun menurut konsep manajemen modern perusahaan harus menjunjung tinggi keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

Menurut Swatika, Wibowo dan Abidin (2022), tujuan Keselamatan Kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, baik secara fisik, sosial, maupun psikologis.
- 2) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya atau seefektif mungkin.
- 3) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.

- 4) Agar ada jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- 5) Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- 6) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- 7) Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

c. Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Mutegi *et al.*, (2023), K3 disebut perusahaan yang merupakan bagian dari budaya organisasi bisa dilihat dari tiga indikator, yaitu:

1) Ergonomi Keselamatan Kerja

Bahaya psikologis ditempat kerja. Resiko yang ada di tempat kerja tidak hanya dapat mengganggu fisik seseorang saja, lingkungan kerja juga berdampak pada mental pekerja. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman bisa membuat para pekerjanya memiliki mental yang sehat pula, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman secara psikologis dapat berdampak buruk pada mental para pekerja.

2) Manajemen Darurat

Perilaku kesehatan manusia atau individu dipengaruhi oleh faktor dasar yaitu faktor yang menjelaskan alasan atau motivasi seseorang untuk berperilaku, faktor lingkungan yang dominan dalam pembentukan perilaku. Tenaga kerja yang berperilaku sehat akan menghindari resiko terjadinya penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja.

3) Pelatihan Keselamatan Kerja

Model organisasi memberikan kedudukan khusus kepada bagian K3 sebagai subsistem organisasi perusahaan untuk mengurus segala hal yang berhubungan dengan pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan.

Menurut Heinrich (2020) penerapan program keselamatan kerja yang sangat baik yang perlu diterapkan dalam upaya pencegahan kecelakaan, yaitu:

1. Melakukan usaha inspeksi keselamatan kerja untuk mengidentifikasi kondisi-kondisi yang tidak aman.
2. Mengadakan usaha pendidikan dan pelatihan para pekerja untuk meningkatkan pengetahuan pekerja akan tugasnya sehari-hari dan cara kerja yang aman.
3. Membuat peraturan-peraturan keselamatan kerja yang harus ditaati oleh semua pekerja.
4. Pembinaan disiplin dan ketaatan terhadap semua peraturan di bidang keselamatan kerja.

B. Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu ini nantinya akan menjadi acuan atau perbandingan sebagai landasan penelitian yang akan dilaksanakan. Selain itu juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi pada penelitian saat ini :

Tabel 2.1 Data Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisisnya	Metodologi Penelitian dan Analisis Data	Temuan Penelitian
V A Rampisela and GG Lumintang (2020), <i>“Influence of Work Motivation, Work Environment and Wages on Employee Productivity of Employees PT Dayana Cipta”</i> (V A Rampisela and GG	Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan upah dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Dayana Cipta	Populasi: Populasi pada penelitian ini 30 karyawan di PT Dayana Cipta Sampel: Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan Unit Analisis: Karyawan yang telah bekerja di perusahaan PT Dayana Cipta	Metode: Metode Kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui kuesioner Analisis Data: Analisis Regresi Linear Berganda	Temuan Hasil Analisis: Penelitian ini menemukan bahwa secara parsial motivasi kerja, lingkungan kerja, dan upah berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas

Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisisnya	Metodologi Penelitian dan Analisis Data	Temuan Penelitian
Lumintang, 2020)	<p>Fokus: penelitian ini adalah untuk implementasi motivasi dan lingkungan kerja, dan upah terhadap produktivitas kerja sebagai variabel dependen</p>			kerja di perusahaan PT Dayana Cipta.
Chris North and D.Bowman (2021) “ <i>The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona’an company in Australia</i> ” (Chris North and D.Bowman, 2021)	<p>Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapada besar dampak pengaruh motivasi, disiplin terhadap produktivitas karyawan proyek.</p> <p>Fokus: Penelitian ini untuk implementasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan proyek sebagai variabel dependen melalui motivasi dan disiplin</p>	<p>Populasi:Populasi enelitian ini sebanyak 258 karyawan proyek</p> <p>Sampel: Sampel penelitian ini adalah 65 karyawan Proyek The Tona’an company.</p> <p>Unit analisis: Responden individu yang merupakan karyawan proyek yang bekerja lebih dari 1 tahun pada perusahaan tersebut.</p>	<p>Metode: Metode Kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui survei menggunakan kuesioner</p> <p>Analisis Data: Metode Statistik Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Temuan Hasil analisis: Menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pada perusahaan tona’an</p>
Leonardo Pavatto (2021) “ <i>Impact of occupational health and safety on worker productivity: A case of Zimbabwe food industry</i> ” (Leonardo Pavatto, 2021)	<p>Tujuan: Untuk memahami sejauh mana kesehatan keselamatan kerja ini mempengaruhi produktivitas karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.</p> <p>Fokus: Penelitian ini difokuskan pada menganalisis</p>	<p>Populasi: Populasi Penelitian ini sebanyak 400 karyawan</p> <p>Sampel: Sampel penelitian adalah 85 karyawan of Zimbabwe food industry.</p> <p>Unit analisis: Responden individu yang</p>	<p>Metode: Metode Kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui survei menggunakan kuesioner</p> <p>Analisis Data: Analisis Regresi Linear Sederhana</p>	<p>Temuan Hasil analisis: K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh terhadap Produktivitas kerja. Kesehatan Keselamatan Kerja dapat menjadi strategi</p>

Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisisnya	Metodelogi Penelitian dan Analisis Data	Temuan Penelitian
	<p>pengaruh kesehatan keselamatan kerja sebagai variabel independen terhadap produktivitas karyawan sebagai variabel dependen.</p>	<p>merupakan karyawan tetap pada perusahaan tersebut.</p>	<p>.</p>	<p>yang efektif dalam meningkatkan produktivitas karyawan di industri makanan.</p>
<p>Muhammad Sudwiyatmiko (2022) “Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Barlow Tyrie Indonesia” (Muhammad Sudwiyatmiko, 2022)</p>	<p>Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kesehatan keselamatan kerja serta lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan pada PT. Barlow Tyrie Indonesia. Fokus: Fokus dari penelitian ini yaitu mengetahui tingkat produktivitas yang dipengaruhi disiplin, kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja di PT Barlow Tyrie Indonesia.</p>	<p>Populasi: Populai dalam penelitian ini adalah 58 karyawan Sampel: Sampel yang digunakan adalah 37 karyawan dengan menggunakan purposive sampling Unit Analisis: Karyawan yang telah bekerja di PT Barlow Tyrie Indonesia.</p>	<p>Metode: Metode Kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui metode kausal komparatif Analisis Data: Analisis Partial Least Square</p>	<p>Temuan Hasil analisis: Menunjukkan bahwa hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan Displin kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta lingkungan kerja terhadap Porduktivitas kerja karyawan PT Barlow Tyrie.</p>
<p>Reinhard Raisal, Dr. Adolfan dan Lucky Dotulong (2018), “pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara</p>	<p>Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar dampak pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.</p>	<p>Populasi: Populasi penelitian ini adalah 208 karyawan Sampel: Sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu 68 karyawan Unit Analisis:</p>	<p>Metode: Metode Kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui survei menggunakan kuesioner Analisis Data:</p>	<p>Temuan Hasil Analisis: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja, Disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan</p>

Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel dan Unit Analisisnya	Metodologi Penelitian dan Analisis Data	Temuan Penelitian
simultan terhadap Produktivitas karyawan di PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo” (Reinhard Raisal, Dr. Adolfan and Lucky Dotulong, 2018)	Fokus: Penelitian ini implementasi meningkatkan produktivitas karyawan sebagai variabel dependen dalam meningkatkan target perusahaan melalui motivasi, disiplin dan lingkungan kerja sebagai variabel independen.	Karyawan tetap yang telah bekerja pada PT PLN wilayah suluttenggo.	Metode Statistik Analisis Regresi Linear Berganda	terhadap variabel produktivitas karyawan baik secara silmutan maupun parsial.

Sumber: dari berbagai sumber dikelola

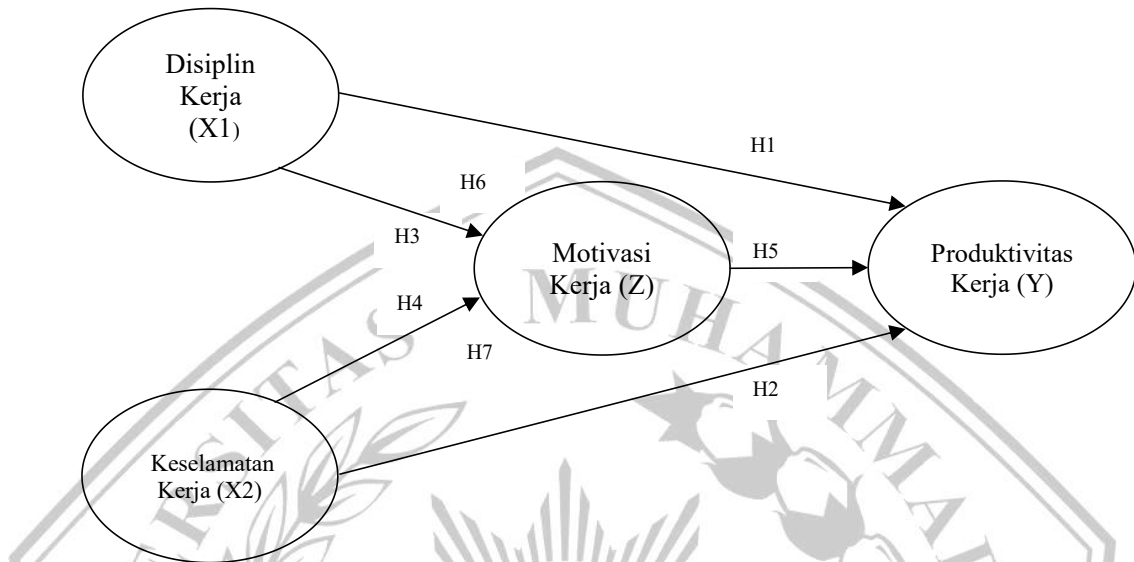
Berdasarkan tabel di atas yang menunjukkan hasil penelitian terdahulu menunjukkan jika disiplin kerja, keselamatan kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Terdapat beberapa persamaan dari penelitian terdahulu yaitu terdapat variabel produktivitas kerja sebagai variabel terikat atau dependen dan variabel disiplin kerja, keselamatan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel tidak terikat atau independen. Penelitian yang saat ini dilakukan mengkaji kembali variabel independen disiplin kerja, keselamatan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen produktivitas kerja.

Terdapat juga perbedaan mengenai penelitian terdahulu dengan penelitian ini, bahwasannya pada penelitian terdahulu menggunakan model biasa dengan analisis datanya menggunakan regresi, sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel mediasi sebagai perantara antara variabel bebas dengan variabel terikat untuk mengetahui pengaruhnya secara langsung maupun tidak langsung dan analisis datanya menggunakan SEM-PLS dalam pengujian data.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka pikir dibuat untuk memberikan gambaran suatu penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti mengenai variabel Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja, Motivasi dan Produktivitas karyawan Berdasarkan latar belakang dan

penjabaran teori yang telah yang telah dijelaskan, maka kerangka pikir dapat digambarkan sebagai berikut:



D. Hipotesis Penelitian

a). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin hal penting bagi sebuah perusahaan yang harus diikuti atau ditaati oleh seluruh karyawan perusahaan. Jika seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka karyawan tidak akan melanggar peraturan perusahaan seperti kehadiran, ketepatan waktu dan tanggung jawab guna menumbuhkan semangat kerja. Semakin tinggi tingkat disiplin karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bourne & Garengo (2022), menunjukkan “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan”. Penelitian lain Irawan & Riyantini (2021), juga menyatakan “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan”. Sehingga atas dasar penelitian-penelitian tersebut, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H_1 = Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan di PT PLN (Persero) ULP Pandaan

b). Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Keselamatan kerja juga harus menjadi perhatian bagi para karyawan agar mereka bisa lebih berhati-hati lagi dalam melakukan pekerjaannya seperti mengikuti standar operasional prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan, agar karyawan terhindar dari kecelakaan kerja dan dapat mencapai produktivitas kerja dengan hasil yang optimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Sudwiyatmiko (2022) serta Swatika, Wibowo & Abidin (2022), menjelaskan variabel Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu terkait pengaruh kesehatan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H_2 = Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan PT PLN (Persero) ULP Pandaan

c). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Perusahaan akan mengalami kesulitan tanpa disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja, dengan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan itu sendiri, maka motivasi akan terbentuk dengan kerelaan dalam bekerja dan menjadikan peluang untuk mencapai keberhasilan atau dapat penghargaan dalam bekerja, misalnya naik gaji. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Raisal, Adolfan & Dotulong, (2021), menunjukkan bahwa “Disiplin kerja terhadap motivasi karyawan memiliki hubungan kuat dan berpengaruh positif”, Menurut peneliti Arga, (2022), menunjukkan bahwa “disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa disiplin kerja yang baik, dapat memotivasi karyawan dalam bekerja”. Jadi dapat disimpulkan hasil hipotesis adalah sebagai berikut:

H_3 = : disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP Pandaan

d). Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Keselamatan kerja penting untuk diterapkan dengan benar di perusahaan karena untuk melindungi dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja (PAK), kebakaran, dan pencemaran lingkungan. Maka dari itu, Perusahaan dan karyawan harus mampu melaksanakannya dengan semaksimal mungkin guna memotivasi karyawan dalam semangat kerja dengan memperhatikan SOP perusahaan. Beberapa penelitian yang mendukung pengaruh Kkeselamatan kerja terhadap motivasi kerja yaitu penelitian Wicaksono (2017) yang berjudul “Pengaruh keselamatan kerja dan stress kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Duta Palma group” Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, pendapat peneliti lainnya Wibowo & Abidin (2022), diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan secara signifikan. Ini berarti semakin baik program kesehatan kerja berpengaruh pada semakin baiknya motivasi kerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan hasil hipotesis adalah sebagai berikut:

$H_4 =$ keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di PT PLN (Persero) ULP Pandaan

e). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi menjadi kekuatan yang membuat seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif. Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian North & Bowman (2021) Dikatakan bahwa hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif, artinya semakin baik motivasi kerja maka produktivitas kerja karyawan akan semakin baik demikian juga

sebaliknya bila motivasi kerja buruk maka produktivitas kerja karyawan akan buruk. Peneliti lain Wau (2022) mengatakan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jadi dapat ditarik hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

H_5 = Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT PLN (Persero) ULP Pandaan

f). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Motivasi sebagai Mediasi

Disiplin kerja suatu faktor yang menentukan produktivitas, semakin baik karyawan dalam hal disiplin kerja, maka semakin baik pula produktivitasnya dengan begitu motivasi kerjapun timbul juga dalam diri karyawan untuk semangat kerja agar menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudarmanto (2021), menyatakan disiplin kerja berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja” Pendapat lain juga oleh North & Bowman (2021) Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara langsung terhadap Produktivitas kerja melalui motivasi kerja. Berdasarkan peneliti diatas hipotesis dapat disimpulkan:

H_6 = Disiplin Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas karyawan di PT PLN (Persero) ULP Pandaan melalui variabel mediasi motivasi

g). Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Motivasi sebagai Mediasi

Keselamatan Kerja yang berkualitas akan membuat karyawan memiliki kegairahan kerja yang pada akhirnya memberikan motivasi pada karyawan yang secara tidak langsung dapat meningkatkan

produktivitas kerja karyawan. Hal ini berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo & Abidin (2022), menyatakan “Keselamatan Kerja berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja”. Peneliti lain Sudwiyatmiko (2022), berpendapat sama “ Keselamatan Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas melalui motivasi sebagai variabel mediasi” Sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H_7 = Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas karyawan di PT PLN (Persero) ULP Pandaan melalui variabel mediasi motivasi.

