

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.1.1.1. Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Suma'mur (2012) Kesehatan dan Keselamatan kerja adalah sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat dari kecelakaan kerja yang akan menimbulkan kerugian secara tidak langsung yaitu kerusakan mesin dan peralatan kerja, terhentinya proses produksi untuk beberapa saat, dan kerusakan pada lingkungan kerja.

Menurut Widodo (2015:234), Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek dalam upaya pencegahan terjadinya kecelakaan kerja..

Menurut Flippo didalam Mutiara (2012) mendefinisikan Keselamatan dan Kesehatan 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.

Jadi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah perusahaan dan perusahaan harus menjamin keselamatan dan kesehatan kerja para pegawai demi menapai tujuan.

2.1.1.2. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Sama'mur (2012) ada 5 indikator yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dimana indikator-indikator tersebut harus dapat menjadi perharian perusahaan dalam mempekerjakan karyawannya. Adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Alat-alat perlindungan kerja

Alat Pelindung Diri (APD) adalah suatu alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja.

2. Ruang kerja yang aman

Guna mencegah terjadinya penyakit akibat kerja, penyakit menular di lingkungan kerja dengan menciptakan kondisi pekerja dan mesin atau tempat kerja agar ergonomis, menjaga kondisi fisik maupun lingkungan kerja yang memadai dan tidak menyebabkan sakit atau membahayakan pekerja serta menjaga pekerja tetap sehat.

3. Penggunaan peralatan kerja

Penggunaan peralatan kerja adalah perlengkapan yang harus dipakai oleh seseorang ketika bekerja guna menghindari resiko kecelakaan.

4. Ruang kerja yang sehat

Lingkungan kerja yang baik akan memastikan kita tetap dalam kondisi sehat baik secara jasmani ataupun rohani. Bekerja yang sehat tidak hanya didukung oleh badan yang sehat, namun juga lingkungan kantor yang menjadi tempat bekerja juga sehat.

5. Penerangan diruang kerja

Pencahayaan adalah jumlah penyinaran pada suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif. Pencahayaan merupakan salah satu faktor untuk mendapatkan keadaan lingkungan yang aman dan nyaman dan berkaitan erat dengan produktivitas manusia.

2.1.1.3. Fungsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Sama'mur (2012) Pada pelaksanaannya K3 memiliki fungsi yang cukup banyak dan bermanfaat, baik bagi perusahaan maupun bagi pekerja. Berikut ini adalah beberapa fungsi K3 secara umum:

1. Sebagai pedoman untuk melakukan identifikasi dan penilaian akan adanya risiko dan bahaya bagi keselamatan dan kesehatan di lingkungan kerja.
2. Membantu memberikan saran dalam perencanaan, proses organisir, desain tempat kerja, dan pelaksanaan kerja.
3. Sebagai pedoman dalam memantau kesehatan dan keselamatan para pekerja di lingkungan kerja.
4. Memberikan saran mengenai informasi, edukasi, dan pelatihan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja.

5. Sebagai pedoman dalam membuat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur dan program.
6. Sebagai acuan dalam mengukur keefektifan tindakan pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya

2.1.1.4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan

Kerja (K3)

Menurut Sedarmayanti (2011:112-115), Faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah:

1. Kebersihan

Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih. Penumpukan abu dan kotoran tidak boleh terjadi dan karenanya semuaruang kerja, gang dan tangga harus dibersihkan tiap hari. Perlu disediakan tempat sampah dalam jumlah yang cukup, bersih dan bebas hama, tidak bocor dan dapat dibersihkan dengan mudah. Bahan buangan dan sisa diupayakan disingkirkan di luar jam kerja untuk menghindari resiko terhadap kesehatan.

2. Air minum dan kesehatan

Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara cuma-cuma dekat tempat kerja.

3. Urusan rumah tangga

Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan. Jika jalan sempit dan tidak bebas dari tumpukan bahan dan hambatan lain, maka waktu akan terbuang untuk menggeser hambatan tersebut sewaktu bahan dibawa ke dan dari tempat kerja atau mesin. Tempat penyimpanan harus diberi tanda dan bahan disusun dalam tempat tertentu, serta diberi tanda pengenal seperlunya.

4. Ventilasi, pemanas dan pendingin

Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Pengaruh udara panas dan akibatnya dapat menyebabkan banyak waktu hilang karena pegawai tiap kali harus pergi ke luar akibat “keadaan kerja yang tidak tertahan”.

5. Tempat kerja, ruang kerja dan tempat duduk

Seorang pegawai tak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan. Dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan pegawai, tetapi pada umumnya kepadatan termaksud menyangkut masalah efisiensi kerja. Bekerja dengan berdiri terusmenerus merupakan salah satu sebab merasa letih yang pada umumnya dapat dihindari.

6. Pencegahan kecelakaan

Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datan dari manusia. Upaya ke arah itu terlampau beraneka ragam untuk dibahas, yakni mencakup upaya memenuhi peraturan dan standar teknis, antara lain meliputi pengawasan dan pemeliharaan tingkat tinggi.

7. Pencegahan kebakaran

Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan terjadi di daerah beriklim panas dan kering serta lingkungan industri tertentu. Pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah untuk semua yang bersangkutan dan perlu dilaksanakan dengan cepat menurut peraturan pencegahan kebakaran, seperti larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran dan lain-lain. Pencegahan senantiasa lebih baik daripada memadamkan kebakaran, tetapi harus ditekankan pentingnya peralatan dan perlengkapan lainnya untuk pemadaman kebakaran, yang harus dipelihara dalam keadaan baik. Manajemen dan pengawas hendaknya diberitahu tentang apa yang seharusnya dilakukan pegawai jika timbul kebakaran.

8. Gizi

Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat lepas tanpa menyinggung tentang masalah jumlah dan nilai gizi makanan para pegawai. Di beberapa negara jumlah makanan pegawai tiap hari hanya sedikit melebihi yang diperlukan badannya, jadi hanya cukup untuk hidup dan sama sekali kurang untuk dapat mengimbangi pengeluaran tenaga selama menjalankan pekerjaan yang berat. Dalam keadaan

yang demikian tidak dapat diharapkan bahwa pegawai akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan energy berat, yang biasanya dapat dihasilkan oleh pegawai yang sehat, cukup makan, lepas dari kesulitan akibat iklim yang harus dihadapi.

9. Penerangan/cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja

Pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna di tempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah atau dihilangkan karena dapat mengakibatkan kerusakan.

2.1.1.5. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Moekijat (2010) Program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik juga akan menunjukkan manajemen dan kepemimpinan yang baik diperusahaan, karena keselamatan dan kesehatan kerja dapat menurunkan kerugian yang timbul akibat kecelakaan dan karyawan akan terlatih dalam menghadapi resiko kerja. Sasaran dari program keselamatan kerja adalah untuk memenuhi kepentingan bersama, antara lain adalah :

1. Mencegah dan mengurangi adanya bahaya kecelakaan yang mungkin timbul pada setiap tempat kerja.
2. Membimbing dan menanamkan rasa disiplin serta kesadaran bagi karyawan
3. Perusahaan senantiasa dapat menghasilkan produksi sebaik mungkin,

alat-alat kerja dipelihara dan bertanggung jawab. Adapun tujuan dari program pencegahan kecelakaan ini adalah mewujudkan suasana kerja yang

mengembirakan, salah satu faktor yang sangat penting dalam memberikan rasa tenang, semangat kerja karyawan sehingga dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

2.1.2. Kedisiplinan Kerja

2.1.2.1. Definisi Kedisiplinan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2016:89) kedisiplinan kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Singodimedjo didalam Edy Sutrisno (2016) kedisiplinan kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan.

Menurut Hasibun (2016) kedisiplinan kerja adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2013) Kedisiplinan kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga

kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan

Menurut Wulantika dan putri (2018:287) Disiplin adalah sikap kemauan dan kemauan yang berasal dari seseorang untuk mematuhi, mematuhi norma peraturan di sekitarnya, dan karyawan yang baik disiplin akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja adalah perilaku seorang karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan dan kesediaan untuk mengubah perilaku ke arah yang lebih baik.

2.1.2.2.Indikator Kedisiplinan Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan kerja suatu organisasi, dalam Edy Sutrisno (2016:94) kedisiplinan kerja dibagi dalam empat indikator di antaranya adalah :

1. Taat terhadap aturan waktu Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.\

2.1.2.3. Tujuan Kedisiplinan Kerja

Menurut Simamora dalam Sinambela (2012) tujuan utama tindakan kedisiplinan kerja adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

Tujuan berikutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk di antara pengawas dan bawahan-bawahannya. Dalam kondisi seperti ini semua perbaikan dan perilaku pegawai hanya akan berlangsung singkat, dan pengawas harus mendisiplinkan kembali pegawai dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama.

2.1.2.4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan

akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
 - Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.

- Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.3. Pengawasan kerja

2.1.3.1. Definisi Pengawasan Kerja

Menurut Handoko (2014) mengemukakan Pengawasan kerja dapat dirumuskan sebagai proses memantau kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses megoreksi setiap penyimpangan yang berarti.

Menurut Handayani (2010) mengemukakan Pengawasan kerja ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijaksanaan yang telah ditentukan.

Menurut Ali Imron (2013:139) pengawasan kerja adalah suatu aktivitas yang selalu mengupayakan agar kegiatan-kegiatan yang dilakukan dapat tercapai sebagaimana yang direncanakan.

Menurut Sondang P. Siagian (2014) mengemukakan pengawasan kerja adalah Proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk

menjamin agar semua pekerjaan yang sedang di lakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan.

Dari beberapa pengertian pengawasan tersebut, dapat di kemukakan bahwa pengawasan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui bahwa pelaksanaan, hasil kerja atau kinerja sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya, sehingga apabila terjadi penyimpanganpenyimpangan akan diperbaiki sedini mungkin.

2.1.3.2. Indikator Pengawasan Kerja

Adapun indikator pengawasan kerja menurut Handoko (2014), sebagai berikut :

1. Pimpinan selalu melihat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai
Menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil - hasil.
2. Adanya batasan waktu dalam menyelesaikan waktu pekerjaan
Pengelolaan waktu merupakan hal yang penting untuk dilakukan karena manajemen waktu Anda akan mempengaruhi seluruh kegiatan.
3. Adanya pengukuran kerja pegawai
Suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa.
4. Adanya evaluasi pekerjaan pegawai

Penilaian kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut digunakan sebagai umpan balik yang memberikan informasi tentang prestasi, pelaksanaan suatu rencana dan apa yang diperlukan perusahaan dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian.

5. Adanya koreksi pekerjaan dari pimpinan atau atasan

Tindakan koreksi ini bertujuan dapat meminimalisir kesalahan – kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan sehingga kesalahan atau penyimpangan tidak terulang kembali yang tentunya dapat mengurangi efektivitas kerja karyawan.

2.1.3.3. Fungsi Pengawasan Kerja

Menurut Harahap (2004 (Silalahi, 2013)) yang mengemukakan apabila sistem pengawasan kerja itu dapat berjalan dengan baik berdasarkan standar pengawasan dan metode yang sesuai maka diperoleh berbagai manfaat atau keuntungan bagi perusahaan antara lain :

1. Tujuan yang dicapai akan lebih cepat, mudah dan murah.
2. Menimbulkan keterbukaan, kejujuran, dan keterusterangan.
3. Menimbulkan saling percaya dan menghilangkan rasa curiga.
4. Meningkatkan Rasa Tanggung Jawab.
5. Memberikan iklim persaingan yang sehat, sehingga karyawan berprestasi

2.1.3.4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Pengawasan Kerja

Menurut Mulyadi (2007), beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah:

1. Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam perusahaan
2. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan;
3. Kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

2.1.3.5. Tujuan Pengawasan Kerja

Menurut Silalahi (2013:181) tujuan dari pengawasan adalah sebagai berikut :

1. Mencegah terjadinya penyimpangan pencapaian tujuan yang telah direncanakan.
2. Agar proses kerja sesuai dengan prosedur yang telah digariskan atau ditetapkan.
3. Mencegah dan menghilangkan hambatan dan kesulitan yang akan, sedang atau mungkin terjadi dalam pelaksanaan kegiatan.
4. Mencegah penyimpangan penggunaan sumber daya.
5. Mencegah penyalahgunaan otoritas dan kedudukan.

2.1.4. Produktivitas Kerja

2.1.4.1. Definisi Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2016) produktivitas adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Menurut Siagian dalam Agustin (2014) adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu.

Menurut Simamora (2015) bahwa produktivitas kerja adalah meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output).

Menurut Tohardi didalam Edy Sutrisno (2016) Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suari keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Dapat disimpulkan bahwa Produktivitas diartikan sebagai meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output).

2.1.4.2. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Henry Simamora (2015) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

1. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

2.1.4.3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Maurits (2010) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah :

1. Faktor dari dalam diri pekerja misalnya, keadaan psikis, fisik (kelelahan pekerja), usia, bakat, karakter, pengalaman, keahlian, pendidikan, kepuasan kerja, motivasi kerja, semangat kerja, dan persepsi pekerja terhadap gaji.
2. Faktor dari luar diri pekerja misalnya penerangan, kebisingan, musik ditempat kerja, waktu istirahat, jam kerja, system penggajian, dan tanggung jawab keluarga

2.1.4.4. Aspek-aspek Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menurut Jackson dalam Agustin (2014) mengatakan bahwa ada empat aspek yang menentukan besar kecilnyaproduktivitas kerja seseorang, antara lain :

1. Keterampilan, Dimana setiap pekerja ingin dengan segera menyelesaikan pekerjaannya dan memiliki motivasi untuk berkembang.
2. Kemampuan, Berusaha meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja
3. Sikap, Memiliki sikap yang siap dan sigap serta loyalitas dalam bekerja
4. Perilaku, Dimana setiap pekerja selalu ingin meningkatkan hasil produksi dan setiap pekerja seelau bekerjasama dalam berbagai hal

Penelitian dilakukan dengan mengacu kepada penelitian sebelumnya dengan variabel yang sama. Berikut table penelitian terdahulu :

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul	Sampel dan Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Anindya Novita Kusuma 2017	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Sistem Distribusi Pdam Surya Sembada Surabaya	sampel yang digunakan sebanyak 100 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan bantuan software SPSS versi 18.	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.	Variabel bebas : Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Variabel terikat : Produktivitss	Tempat penelitian : PDAM Surya Sembada Surabaya
2	P. Katsuro, C. T. Gadzirayi, Taruwona M, and Suzanna Mupararao 2010	Dampak kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas pekerja: Kasus industri makanan Zimbabwe	sampel penelitian terdiri dari 73 karyawan. Uji validitas dan realibilitas.	Studi ini menemukan bahwa masalah terkait K3 berdampak negatif pada kapasitas produktif pekerja di industri	Variabel bebas : Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Variabel terikat : Produktivitss	Tempat penelitian : industri makanan Zimbabwe

3	Zufrie 2019	Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Desa Tanjung Harapan	Sampel 30 orang. pengujian hipotesis menggunakan uji T	berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji T bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.	Variabel bebas : Kedisiplinan Kerja Variabel terikat : Produktivitas kerja	Variabel bebas : Gaya Kepemimpinan Tempat penelitian : Kantor Desa Tanjung Harapan
4	Ayu Puspitawati Hafid, Moh. Aris Pasigai, Muh. Nur Rasyid 2018	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rakyat Sul-Sel Intermedia Kota Makassar	Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data analisis regresi sederhana dan koefisien determinasi.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antar tingkat kedisiplinan kerja dan produktivitas kerja karyawan	Variabel bebas : Kedisiplinan Kerja Variabel terikat : Produktivitas kerja	Tempat penelitian : PT. Rakyat Sul-Sel Intermedia Kota Makassar
5	Dian Murna Wantika 2014	Pengaruh Pengawasan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Putra Kaltim Di Samarinda	menggunakan persamaan regresi linear berganda	variabel pengawasan berpengaruh sebesar 47,1% terhadap produktivitas kerja	Variabel bebas : Pengawasan Kerja Variabel Terikat : Produktivitas Kerja	Tempat penelitian: Cv. Putra Kaltim Di Samarinda
6	Richard Jimoh, Luqman Oyewobi, Suleiman, Rasheed Isa 2017	Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Situs Konstruksi Di Abuja-Nigeria	Sampel 157. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode campuran	mengungkapkan bahwa secara statistik ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan kerja terhadap produktivitas peker	Variabel bebas : Pengawasan Kerja Variabel Terikat : Produktivitas Kerja	Tempat penelitian : Situs konstruksi di Abuja-Nigeria
7	Kevin Rei Samahati 2020	Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Manado	Sampel 41. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji F, dan uji t	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	Variabel bebas : Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) dan Kedisiplinan Kerja Variabel Terikat : Produktivitas Kerja	Tempat penelitian : PT. Pln (Persero) Up3 Manado

8	Wufron 2019	Keselamatan Kerja Dan kedisiplinan Kerja Dalam Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Tri Keeson Utama Garut	Sampel 50. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda untuk menguji dan membuktikan hipotesis.	keselamatan kerja dan kesehatan serta kedisiplinan secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	Variabel bebas : Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) dan Kedisiplinan Kerja Variabel Terikat : Produktivitas Kerja	Tempat Penelitian : PT. Tri Keeson Utama Garut
---	--------------------	--	--	---	--	--

2.2. Kerangka Pemikiran

Salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan yaitu dengan produktivitas karyawan. Produktivitas yaitu meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output). Produktivitas dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pada PT. Gasindo Citra Perwira Produktivitas menjadi salah satu masalah yang mempengaruhi terhambatnya perusahaan mencapai tujuan. Produktivitas menjadi masalah karena perusahaan tidak selalu mencapai target produksi setiap harinya dan harus selalu menambah jam kerja yang akan menyebabkan perusahaan harus menambah biaya. Masalah produktivitas tersebut salah satunya dipengaruhi oleh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah upaya perusahaan untuk melindungi karyawannya agar merasa aman dan nyaman. Karena dengan karyawan merasa aman dan nyaman, karyawan akan semangat bekerja dan akan meningkatkan produktivitas. Kegiatan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

ditujukan menghindari terjadinya kecelakaan kerja, kegiatan ini juga bertujuan agar setiap karyawan melakukan pekerjaan tanpa terhambat dengan bahaya-bahaya yang akan terjadi dan akan menghambat proses produksi dan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Maka, ketika Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mengalami permasalahan maka akan mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.

Selain Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Produktivitas Kerja juga dipengaruhi oleh Kedisiplinan Kerja. Kedisiplinan kerja adalah perilaku seorang karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan dan kesediaan untuk mengubah perilaku ke arah yang lebih baik. Karyawan PT. Gasindo Citra Perwira memiliki kedisiplinan kerja yang rendah dan sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Rendahnya kedisiplinan kerja ini menyebabkan pekerjaan selalu terlambat terselesaikan dan menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Hal ini disebabkan karena PT. Gasindo Citra Perwira tidak melakukan pengawasan kepada karyawan.

Pengawasan kerja pada karyawan sangat penting dilakukan oleh perusahaan karena dengan adanya pengawasan karyawan akan meningkatkan kedisiplinan kerja. Pengawasan kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui bahwa pelaksanaan, hasil kerja atau kinerja sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya, sehingga apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan akan diperbaiki sedini mungkin. Pengawasan kerja juga akan menyebabkan karyawan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan dan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Ketika Pengawasan Kerja dilakukan maka Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kedisiplinan Kerja

tidak akan menimbulkan masalah dan tidak akan mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan begitu perusahaan bisa mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.

2.2.1. Pengaruh Antar Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti, bahwa terdapat banyak persamaan dan perbedaan mengenai adanya pengaruh baik signifikan maupun tidak antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kedisiplinan Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2.1.1.1. Pengaruh Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap

Produktivitas Karyawan

Keselamatan dan kesehatan kerja berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja adalah sikap mental yang berprinsip bahwa hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Dari definisi tersebut, perusahaan seharusnya menjaga mutu kehidupan para karyawan dengan memberikan jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan karyawannya. Ketika mereka melaksanakan pekerjaannya harus dilakukan dengan cara dan dalam lingkungan K3 yang memenuhi syarat serta mengalokasikan dana untuk pelaksanaan program K3. Pekerjaan yang menuntut produktivitas kerja tinggi hanya dapat dilakukan oleh tenaga kerja dengan kondisi kesehatan yang prima.

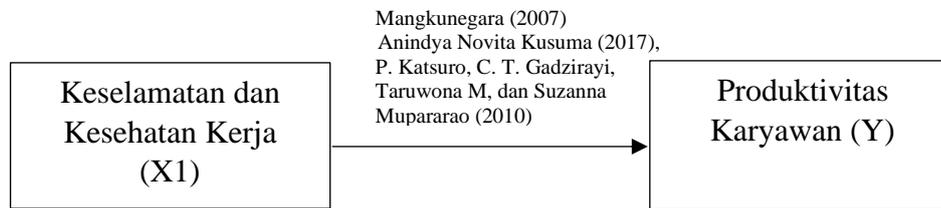
Tujuan utama penerapan K3 berdasarkan Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tersebut yaitu melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang

lain di tempat kerja, menjamin setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien, dan meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas Nasional.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007) bahwa dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja, maka akan meningkatkan kegairahan, produktivitas, dan partisipasi kerja dari tenaga kerja. Senada dengan yang disampaikan oleh Andriana Pusparini, Jusuf, Sugeng Budiono, dan Anwar Prabu Mangkunegara, ditegaskan pula oleh Sedarmayanti (2009) bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja dari tenaga kerja.

Menurut Anindya Novita Kusuma (2017) mengemukakan Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki peran dalam menjamin keamanan proses produksi oleh tenaga kerja sehingga produktivitas dapat tercapai lalu diperkuat oleh hasil penelitian bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Menurut P. Katsuro, C. T. Gadzirayi, Taruwona M, dan Suzanna Mupararao (2010) Sejumlah infeksi dan cedera akibat kerja, yang menyebabkan penurunan produktivitas karyawan. Karena durasi pekerjaan seseorang di lingkungan yang tidak menyenangkan meningkat, kebugarannya terganggu sehingga menurunkan kinerja. Namun hasil penelitian Studi ini menemukan bahwa masalah terkait K3 berdampak negatif pada kapasitas produktif pekerja.



Gambar 2.1

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja

2.1.1.2. Pengaruh Antara Kedisiplinan kerja terhadap Produktivitas

Karyawan

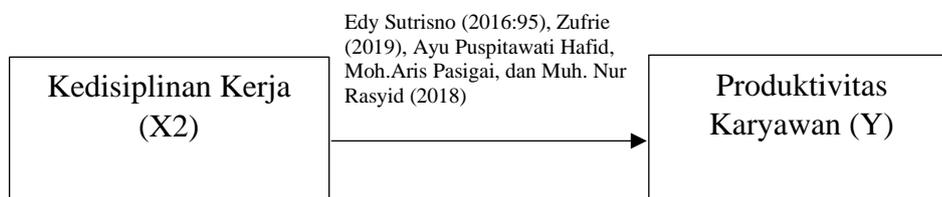
Untuk menghadapi persaingan bebas yang semakin ketat dituntut disiplin karyawan untuk meningkatkan produktivitas secara optimal, maksudnya setiap sumber daya manusia dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat pada harapan yang dituju dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan. Sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Menurut Edy Sutrisno (2016:95) bahwa kedisiplinan kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitas. Apabila karyawan sudah mengabaikan kedisiplinan maka sudah di pastikan bahwa produktivitasnya menurun.

Menurut Zufrie (2019) Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan produktivitas kerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan

pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan. Lalu di perkuat hasil penelitian berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji T bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Menurut Ayu Puspitawati Hafid, Moh.Aris Pasigai, dan Muh. Nur Rasyid (2018) Sumber daya manusia atau disebut karyawan berperang dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi agar perusahaan mencapai misi dengan baik. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Diperkuat oleh hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antar tingkat kedisiplinan kerja dan produktivitas kerja karyawan.



Gambar 2.2
Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

2.1.1.3. Pengaruh Antara Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas

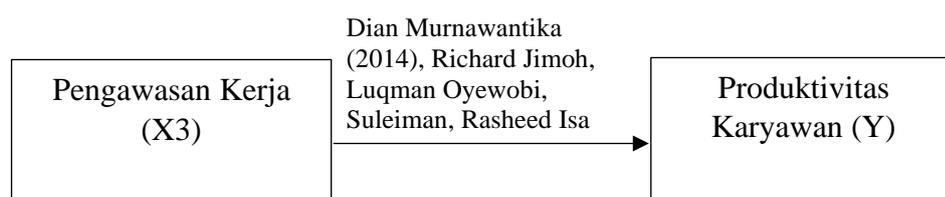
Karyawan

Untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan pengawasan yang baik. Pengawasan adalah kegiatan manajer/pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang diinginkan. Mencapai target

yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Lalu berkaitan dengan bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana.

Menurut Dian Murnawantika (2014) Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pimpinan dapat melakukan pengawasan langsung maupun tidak langsung, seperti melakukan pengamatan ditempat kerja, memberikan laporan baik tertulis maupun lisan, dan sebagainya. Pengawasan juga menyebabkan karyawan bekerja secara lebih hati-hati, karena pimpinan selalu melakukan evaluasi, terutama untuk pengawasan langsung. Lalu diperkuat dengan hasil penelitian variabel pengawasan berpengaruh sebesar 47,1% terhadap produktivitas kerja.

Menurut Richard Jimoh, Luqman Oyewobi, Suleiman, Rasheed Isa (2017) produktivitas yang lebih tinggi dapat dicapai melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia dengan lebih baik. Pengawasan pekerja konstruksi yang efektif adalah salah satu proses yang melaluinya produktivitas tinggi dapat dicapai. Lalu diperkuat hasil penelitian mengungkapkan bahwa secara statistik ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan kerja terhadap produktivitas karyawan.



Gambar 2.3

Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

2.1.1.4. Pengaruh Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3),

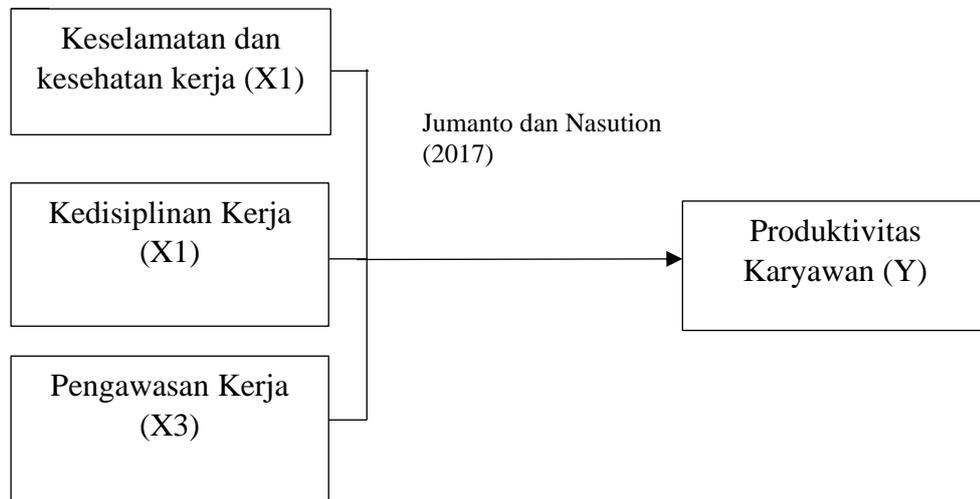
Kedisiplinan Kerja, dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Perusahaan harus memastikan bahwa sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kedisiplinan kerja dalam berkerja harus seimbang dan memenuhi kriteria yang layak dan baik agar menghasilkan produktivitas yang baik pula. Produktivitas menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, dan pencapaian sesuai target yang diinginkan, maka untuk mencapai itu semua diperlukan keamanan bagi seluruh karyawan dan juga kedisiplinan agar tujuan perusahaan cepat tercapai lalu harus adanya pengawasan agar semua berjalan sesuai rencana.

Menurut Jumanto dan Nasution (2017) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja (K3), kedisiplinan kerja, dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

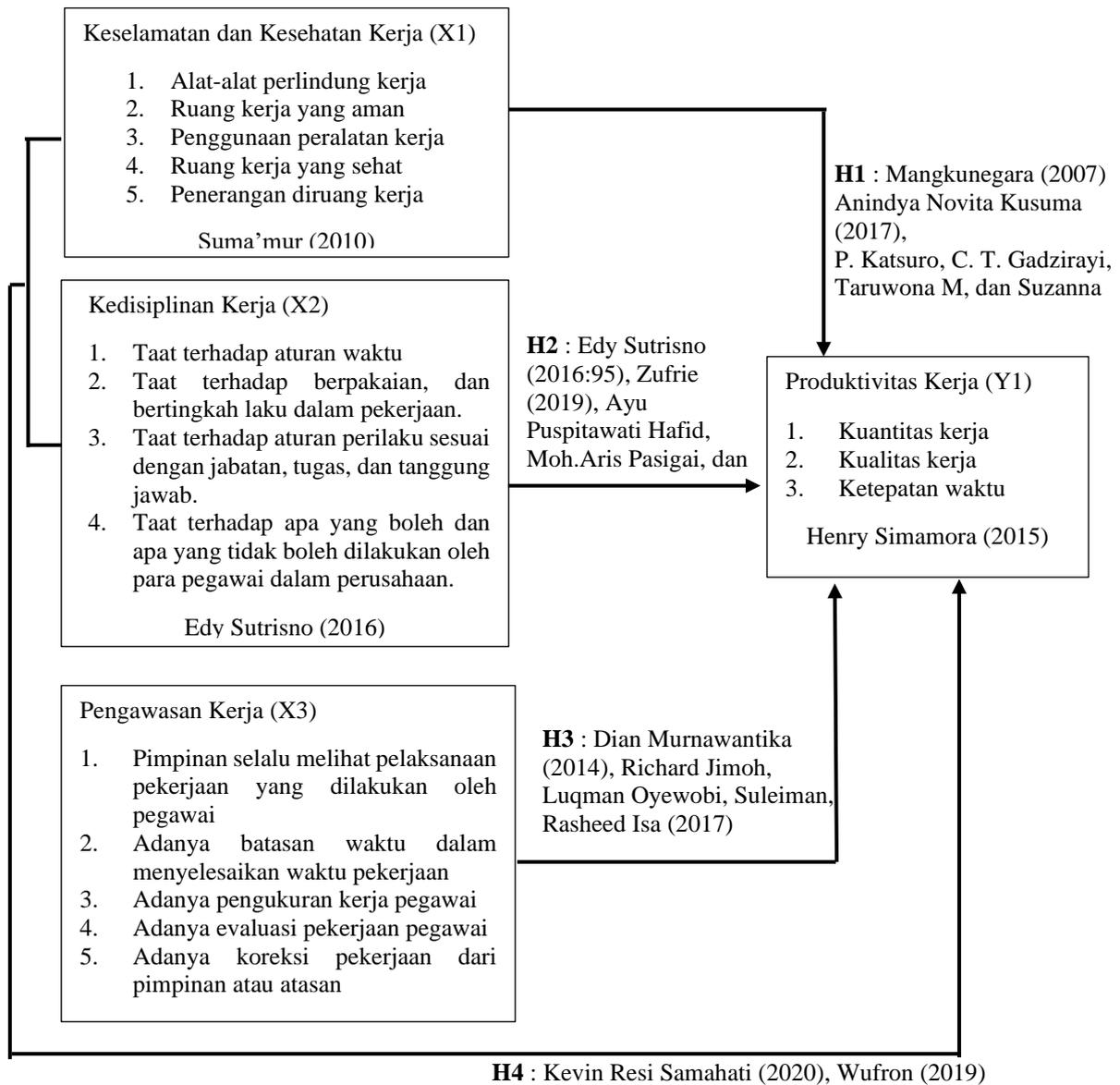
Menurut Wufron (2019) Keselamatan dan kesehatan kerja ditunjukkan sebagai perlindungan sehingga pekerja dan orang-orang yang bekerja merasa aman, sehat, dan nyaman, sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan dengan aman dan efisien. Selain faktor keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin juga sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Diperkuat dengan hasil

penelitian keselamatan kerja dan kesehatan serta kedisiplinan secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.



Gambar 2.4
Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Agar lebih diperoleh gambaran yang lebih baik, maka penulis akan menyajikan pola hubungan antar variabel yang akan diteliti tersebut ke dalam gambar paradigma penelitian. Berikut dibawah ini gambar paradigma penelitian.



Gambar 2.5
Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan dan diacu pada penelitian terdahulu. Hipotesis maka

dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori (Sugiyono, 2017). Berdasarkan kerangka pemikiran maka diperoleh hipotesis :

H1 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Gasindo Citra Perwira

H2 : Kedisiplinan Kerja Berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan PT. Gasindo Citra Perwira

H3 : Pengawasan Kerja Berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan PT. Gasindo Citra Perwira

H4 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kedisiplinan kerja, dan Pengawasan kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Gasindo Citra Perwira.