

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

2.1.1. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Kesehatan kerap kali didefinisikan sebagai keadaan tubuh seseorang yang tidak terjangkit suatu penyakit atau gangguan mental namun juga menunjukkan kemampuan orang tersebut dalam berinteraksi di lingkungan serta pekerjaannya. Bentuk baru dari aspek kesehatan sendiri adalah pencegahan supaya kesehatan tetap terjaga utuh, tidak hanya mengobati, merawat ataupun menyembuhkan gangguan mental seseorang. Sehingga fokus utama kesehatan menunjukkan kearah pencegahan dari kemungkinan terjadinya suatu penyakit dan memaksimalkan pemeliharaan kesehatan. Kesehatan seseorang bisa dipengaruhi oleh keadaan lingkungan yang didiami, kebiasaan atau tingkah laku, pelayanan kesehatan dan juga genetika. Pengertian dari kesehatan kerja adalah spesialis dalam bidang kesehatan atau praktik kedokteran yang dibuat guna pekerja maupun masyarakat mendapatkan fasilitas kesehatan yang sebaik mungkin dari segi penyakit maupun mental yang disebabkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan kerja. Seiring berjalannya waktu kesehatan kerja kini berubah menjadi upaya menjaga kesehatan bagi seluruh orang yang sedang bekerja, tidak hanya kesehatan pada faktor industri.

Keselamatan kerja merupakan hal-hal yang berkaitan dengan keamanan dalam penggunaan peralatan, mesin, bahan, tempat bekerja dan pengolahan saat melakukan pekerjaan. Penyebutan dari kesehatan dan keselamatan kerja memiliki berbagai macam, ada yang menyebutnya *hygiene* perusahaan dan kesehatan kerja (*hyperkes*) dan juga ada yang hanya disingkat K3, serta istilah asing *Occupational Safety and Health*.

Prabowo (2012) mengatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja ialah suatu bentuk pemikiran dan pencegahan guna menjaga keutuhan dan kesempurnaan fisik maupun psikis manusia, terkhususnya para tenaga kerja

dan bentuk hasil karya dan budaya menuju masyarakat yang adil dan makmur. Sedangkan menurut Sardijto (2012) kesehatan dan keselamatan kerja merupakan kondisi pekerja yang selamat atau bebas dari akibat kecelakaan atau kerusakan dari pekerjaan yang bisa disebabkan oleh keadaan bangunan, keadaan mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja. Berdasarkan pemikiran Swasto (2010) keselamatan kerja adalah hal-hal yang berkaitan dengan serangkaian proses perlindungan karyawan pada segala bentuk kemungkinan terjadinya bahaya yang timbul di lingkungan kerja. Sedangkan Kesehatan menurut Meily (2010) adalah upaya yang dilakukan untuk tetap menjaga kesehatan fisik, mental, dan kesejahteraan social setiap karyawan. Menurut keilmuan kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu ilmu yang penerapannya pada upaya pencegahan kemungkinan terjadinya penyakit atau kecelakaan saat bekerja. Perkembangan setelah kemerdekaan Indonesia mengakibatkan bertambahnya intensitas kerja sehingga berkaitan meningkatnya resiko kecelakaan kerja. Oleh karena itu kesehatan dan keselamatan kerja tidak bisa dipisahkan dengan proses produksi baik jasa maupun industry.

Berdasarkan beberapa pemahaman kesehatan dan keselamatan kerja menurut para ahli dan ilmu, maka kesimpulan dari kesehatan dan keselamatan kerja adalah serangkaian ilmu dan metode yang dilakukan guna melindungi pekerja agar tidak luput dalam kecelakaan kerja dan menjaga keutuhan fisik dan psikis saat bekerja sehingga produksi tetap berjalan dengan baik secara aman, efisien dan efektif.

2.1.2. Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Kecelakaan kerja adalah hal yang tidak diduga dan terkadang tidak dapat dihindari. Hal tersebut dapat terjadi sebab kondisi yang tidak siap atau terdapat perbuatan yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja. Sehingga kecelakaan kerja bisa diartikan sebagai tindakan atau kondisi yang kurang baik sehingga mengakibatkan kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja bukanlah hal yang terjadi secara kebetulan, tetapi selalu ada penyebab dari terjadinya

hal tersebut. Penting untuk meneliti dan menemukan dari penyebab terjadinya kecelakaan agar hal yang tidak mengenakan tersebut tidak terulang kembali. Untuk mengurangi bahaya serta resiko kecelakaan maka perlu adanya pencegahan kecelakaan.

Menurut Nuraini (2012) kesehatan dan keselamatan kerja pada dasarnya berfungsi untuk mengungkapkan hal-hal yang mengungkapkan akibat terjadinya kecelakaan kerja. Tujuan dari adanya kesehatan dan keselamatan kerja yaitu :

1. Hak dari para pekerja untuk mendapatkan perlindungan dalam bekerja guna meningkatkan kesejahteraan hidup dan meningkatkan produktivitas nasional.
2. Menjamin keselamatan setiap orang yang bekerja yang disebabkan oleh faktor-faktor yang bisa membahayakan keselamatan dan kesehatan.
3. Pemeliharaan pada sumber daya agar dapat digunakan secara aman dan efisien.
4. Mencegah terjadinya kecelakaan atau gangguan kesehatan bagi para pekerja akibat dari mengerjakan pekerjaannya.
5. Menempatkan pekerja sesuai dengan kemampuannya, sebab hal itu mempengaruhi kesehatan manusia dan berhubungan dengan fisik maupun psikis. Hal tersebut bisa berupa cara bekerja, kondisi dan lingkungan kerja yang bisa menjadi penyebab dari penyakit dan kecelakaan kerja seseorang (Nuraini, 2012).

2.1.3. Manfaat Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Pada dasarnya ilmu kesehatan dan keselamatan kerja mendalami hal-hal yang berkaitan dengan kinerja seseorang seperti kapasitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Apabila ketiga hal tersebut dapat selaras maka dapat mencapai kesehatan kerja yang optimal, tetapi jika tidak selaras maka dapat menimbulkan masalah dalam kesehatan dan keselamatan kerja (Prabowo, 2011).

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berperan dalam upaya perlindungan, pemantauan dan survalian kesehatan dan juga upaya dalam peningkatan daya tahan tubuh dan kebugaran para pekerja.

1. Fungsi dari kesehatan kerja yaitu :
 - a. Mengidentifikasi dan menilai resiko dan bahaya kesehatan di tempat kerja
 - b. Menyarankan perencanaan dan praktik kerja termasuk denah lokasi kerja
 - c. Memberikan edukasi dan pelatihan terkait kesehatan kerja dan APD
 - d. Melakukan peninjauan terhadap kesehatan kerja
 - e. Mengelola dan melakukan tindak darurat serta rehabilitasi.
2. Fungsi dari keselamatan kerja yaitu :
 - a. Mencegah, pengenalan, dan penilaian serta praktik bahaya
 - b. Membuat metode, prosedur dan program pengendalian bahaya
 - c. Menginformasikan dan menerapkan rekan sekerja dalam hal dan program pengendalian bahaya
 - d. Mengevaluasi keefektifan program pengendalian bahaya.

2.1.4. Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Kesehatan dan keselamatan kerja difilosofikan sebagai bentuk pemikiran dalam upaya pencegahan kecelakaan kerja guna menjaga keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani. Akibatnya ada tuntutan yang tinggi untuk menanggulangi kecelakaan kerja yang beraneka ragam dan bentuknya. Berdasarkan pemikiran Mangkunegara (2002), terdapat beberapa indikator yang bisa menjadi penyelamat kerja, yaitu :

1. Kondisi tempat kerja yang meliputi penyusunan dan penempatan barang-barang berbahaya yang kemanannya kurang ataupun ruang kerja yang terlalu padat.
2. Pembuangan limbah kotoran yang tidak pada tempatnya
3. Penggunaan peralatan kerja dengan tingkat kemanan yang baik dan pengawasan yang tepat pada barang yang telah usang.

Selain pengupayakan keselamatan, melakukan identifikasi akan potensi bahaya juga inti dari dari pencegahan kecelakaan. Tetapi indentifikasi tersebut bukanlah ilmu pasti melainkan hal yang subjektif dimana ukuran bahaya setiap orang berbeda dengan yang lainnya, bergantung pada kemampuan dan kondisi serta proses yang dialaminya. Dalam melakukan identifikasi bisa menentukan penilaian yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan. Berikut metode-metode yang dapat digunakan dalam mengupayakan kesehatan dan keselamatan kerja berdasarkan pemahaman Sri Rejeki (2016) :

1. Survey dan inspeksi dengan menyeluruh area kerja dan memberi gambaran mengenai keadaan pencegahan keselamatan kerja
2. Melaksanakan rute patroli keselamatan kerja untuk memastikan seluruh area cakupan area kerja
3. Pengambilan sample pada satu aspek kesehatan dan keselamatan kerja dan fokus pada identifikasi
4. Melakukan inspeksi tempat kerja mengenai hal-hal yang berbahaya dan menilai perbaikan yang perlu dilakukan
5. Memeriksa keadaan sekitar lingkungan kerja dan mengidentifikasi kemungkinan bahaya
6. Membuat laporan mengenai segala kecelakaan dan bahaya yang terjadi baik kecil maupun besar
7. Menerima setiap kritik dan saran dari para karyawan untuk mengetahui bahaya dan kecelakaan kerja yang terjadi mauapun yang dapat mengancam keselamatan kerja

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dan kondisi dimana karyawan menjalankan aktivitasnya. Lingkungan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan meskipun tidak berkaitan secara langsung dengan proses produksi sebab lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan

dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung bisa membuat karyawan menjadi tidak betah dalam bekerja, sebab itu lingkungan kerja mengambil peran komite organisasi. Lingkungan kerja perlu dikelola dan diperhatikan dengan baik sebab berpengaruh terhadap motivasi dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan operasional perusahaan. Pemimpin perusahaan juga harus memperhatikan keadaan lingkungan kerja, sebab memiliki pengaruh yang besar terhadap para pekerjanya dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja tidak hanya seputar tempat kerja fisik karyawan, namun juga hubungan yang terbentuk dengan sesama rekan kerja dan juga atasan bersama bawahannya (Susanti dan Kristiawati, 2019)

Menurut Nitiseno dalam Nuraini (2013) lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada di area kerja karyawan yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang diembannya, semisal dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan lain sebagainya. Sedangkan Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja ialah segala peralatan dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, teknik dan peraturan kerja yang baik untuk perorangan maupun kelompok. Sebagaimana Henry Simamora (2010) mengutarakan dimana lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi lokasi yang dapat mempengaruhi sikap dan tingkah laku seseorang dalam bekerja, yang mana kondisi tersebut bisa berupa kondisi fisik bangunan, sarana prasana, motivasi, rasa aman dan loyalitas pekerja. Karena itu lingkungan kerja kerap berhubungan erat dalam mempengaruhi produktivitas karyawan. Pendapat singkat menurut Ahyari (2011) mengenai lingkungan kerja adalah kondisi dimana karyawan bekerja setiap harinya. Manfaat lingkungan kerja menurut Sana (2014) adalah untuk menciptakan gairah dalam bekerja yang bisa meningkatkan produktivitas kerja.

Sehingga dari berbagai macam pemikiran dan pemahaman para ahli bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau segala peralatan

yang berada disekitar tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi pekerja secara langsung maupun tidak langsung.

2.2.2. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik ialah segala bentuk hal-hal fisik yang berada disekitar tempat berkerja yang bisa mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung, menurut Sedarmayanti (2009). Lingkungan kerja fisik berhubungan langsung dengan karyawan seperti meja, kursi, pusat kerja, kelembabpan udara, udara, pencahayaan dan sebagainya. Dengan mempelajari tingkah laku manusia dan memikirkan secara langsung lingkungan fisik yang sesuai maka bisa memperkecil pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap karyawan.

Sedangkan lingkungan kerja non-fisik ialah keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan relasi kerja baik dengan sesama pekerja maupun dengan atasan, menurut Sadarmayanti (2009). Untuk mendukung lingkungan kerja non-fisik yang baik, perlu diciptakannya kondisi dan suasana yang baik, komunikasi yang baik, suasana kekeluargaan dan pengendalian diri. Dengan begitu terdapat beberapa indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) yaitu :

1. Penerangan/cahaya tempat bekerja
2. Temperature suhu udara tempat bekerja
3. Kelembapan udara tempat bekerja
4. Sirkulasi udara tempat bekerja
5. Bau yang tidak sedap di tempat bekerja
6. Tata warna di tempat bekerja
7. Dekorasi di tempat bekerja
8. Music di tempat bekerja
9. Keamanan di tempat bekerja

2.2.3. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang membentuk kondisi lingkungan kerja dimana hal tersebut bisa mempengaruhi kinerja karyawan yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2014) sebagai berikut :

1. Cahaya/Penerangan

Perlu diperhatikan untuk memberikan cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan yang berguna untuk kelancaran dalam bekerja. Begitu pula dengan cahaya yang redup bisa menghambat pekerjaan dan menghambat dalam bekerja.

2. Pertukaran udara

Setiap makhluk hidup perlu oksigen untuk hidup dan melangsungkan metabolisme. Udara yang tercemar dan bau berbahaya bagi kesehatan tubuh. Udara yang segar dan sejuk mampu mempercepat pemulihan tubuh saat bekerja. Pertukaran udara yang baik menimbulkan efek segar dan menyehatkan tubuh memberikan kesegaran dan gairah saat bekerja sehingga berpengaruh terhadap produktivitas bekerja. Namun di jaman modern saat ini, sarana pertukaran udara tidak terlalu berpengaruh sebab adanya alat yang disebut *air conditioner* (AC)

3. Kebisingan

Bunyi yang tidak diharapkan pendengar atau kebisingan merupakan hal yang menyibukan pekerja. Tidak dikehendaki sebab terlalu berisik, berdurasi waktu yang lama sehingga merusak ketenangan, menimbulkan kesalahan. Suara yang bising hendaknya dihindari agar tidak mengganggu efektifitas bekerja.

4. Pewarnaan

Warna memiliki pengaruh dan sifat yang terkadang menimbulkan rasa senang, sedih dan sebagainya. Karena itu perlu adanya perhatian terhadap penataan warna di tempat kerja. Memilih warna yang tepat agar bisa membuat suasana senang, meningkatkan semangat kerja dan mengurangi kelelahan.

5. Dekorasi

Dekorasi juga memiliki hubungan dengan pengaturan warna, sebab itu cara mengatur tata letak, tata warna, pelengkapan dan sebagainya perlu diperhatikan untuk mempertahankan kenyamanan karyawan saat bekerja.

6. Keamanan

Untuk menjaga suasana kerja tetap aman dan tenang maka perusahaan perlu melakukan serangkaian usaha untuk menjaga keamanan tempat bekerja. Salah satu upaya dalam menjaga keamanan tempat bekerja yaitu dengan menggunakan Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

7. Pekerjaan yang berlebih

Pekerjaan dengan beban yang berat dengan waktu kerja yang melebihi batas dalam menyelesaikannya bisa menimbulkan perasaan tertekan dan tegang pada karyawan sehingga hasil yang ada tidak maksimal

8. Perselisihan

Timbulnya perselisihan antara sesama individu atau kelompok karena ada rasa persaingan diantaranya. Dampak negatifnya terjadi ketegangan dan gangguan komunikasi antar sesama karyawan, dan menimbulkan perpecahan dan ketidak kompak dalam bekerja.

2.3. Kepuasan Kerja

2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Seberapa jauh karyawan menyukai dan menikmati pekerjaannya adalah bentuk dari kepuasan kerja, bukan dari seberapa keras karyawan tersebut bekerja. Kepuasan kerja juga mencakup hal-hal yang berkaitan dengan kondisi dan kecenderungan seseorang saat bekerja, hal tersebut merupakan salah satu masalah untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih produktif. Setiap manager perlu memahami hal apa saja yang bisa menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Sebab produktivitas kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan seperti mendahulukan tercapainya tujuan, memiliki pemikiran yang sistematis, memiliki perasaan, dan keinginan yang bisa mempengaruhi sikap terhadap pekerjaannya. Sehingga kepuasan kerja adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap karyawan

mengharapkan kepuasan kerja dari tempat mereka bekerja. Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi maka terciptalah kepuasan kerja tersebut. Oleh sebab itu organisasi atau perusahaan yang memiliki kepuasan kerja lebih tinggi cenderung lebih efektif daripada yang kepuasannya rendah.

Sunyoto (2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang diungkapkan dari dalam diri seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Sebagaimana pendapat Hasibuan (2014) dimana kepuasan kerja juga bentuk sikap emosional perasaan awal mula pekerja mulai menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja juga merupakan wujud dari sikap yang ditunjukkan terhadap pekerjaan, cerminan dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya baik itu pengalaman yang menyenangkan maupun yang menyenangkan, begitulah pendapat Wexly dan Yukl dalam Wilson Bangun (2012). Kinerja karyawan saat bekerja adalah bentukan dari kepuasan kerja. Dengan rasa yang nyaman dalam lingkungan kerja dan membentuk budaya kerja yang baik dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang perusahaan telah tetapkan. Sehingga bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan melihat pekerjaan yang mereka emban. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Handoko (2012) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi karyawan terkait menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang sedang mereka geluti dan bagaimana mereka memandang pekerjaannya. Hal tersebut terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

Dari pengertian yang telah dijabarkan sehingga peneliti mentimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosial seorang karyawan terhadap pekerjaannnya dan bagaimana karyawan melihat pekerjaannya, entah menyenangkan atau tidak bisa dilihat bagaimana karyawan tersebut bersikap terhadap pekerjaannya.

2.3.2. Indikator Kepuasan Kerja

Adanya perbedaan pada masing-masing individu juga semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut sehingga semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Rivai (2009) berpendapat bahwa indikator kepuasan kerja diukur dari :

1. Pekerjaan, hal-hal apa saja yang dikerjakan dan control yang dikendalikan oleh karyawan. Tugas yang diberikan dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar akan membuat karyawan menjadi puas.
2. Supervisi, adanya hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan, memberikan perhatian lebih akan membuat karyawan merasa dirinya menjadi satu bagian yang berarti di organisasi tersebut.
3. Organisasi dan manajemen, untuk memberikan kepuasan kerja yang baik, manajemen harus mampu memberikan situasi yang kerja yang stabil.
4. Kesempatan untuk berkembang, dengan memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mendapatkan pengalaman dan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan maka dapat memberikan kepuasan kerja terhadap pekerjaannya.
5. Gaji atau insentif, jumlah bayaran yang diterima akibat dari melaksanakan pekerjaannya, sesuai atau setimpal dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
6. Rekan sekerja, kepuasan kerja yang baik bisa timbul dari rasa saling meendukung dan memperhatikan dengan sesama rekan sekerja yang bisa menciptakan lingkungan yang nyaman dan hangat.
7. Kondisi pekerjaan, sarana dan prasarana yang mendukung kondisi yang sesuai dengan jenis tugas yang menjadi tanggung jawab.

2.3.3. Faktor – Faktor Kepuasan Kerja

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang diutarakan oleh Mangkunegara (2011) :

1. Faktor karyawan. Setiap karyawan memiliki kemampuan, kecerdasan, IQ, kepribadian, masa bekerja, pengalaman dan faktor lainnya yang berbeda. Perlu adanya sesuatu yang baru dalam pekerjaannya agar karyawan bisa

berkembang melalui tantangan tersebut. Karyawan perlu menemukan jati dirinya yang baru melalui pekerjaan yang tidak monoton dan tantangan baru.

2. Faktor pekerjaan. Banyak faktor pekerjaan yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti tugas yang diemban, jabatan, mutu pengawasan, upah yang diterima, interaksi social dan hubungan kerja. Faktor-faktor tersebut masih memberikan dampak yang berbeda bergantung pada pribadi karyawan.

2.4. Produktivitas Kerja Karyawan

2.4.1. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas bisa digambarkan secara umum sebagai bentuk dari hasil nyata mauapun barang dengan kuantitas yang sebenarnya. Produktivitas sendiri juga perbandingan antara hasil keluar dan masuk. Masukan diibaratkan sebagai jumlah tenaga kerja, sedangkan keluaran diibaratkan sebagai kesatuan fisik dan bentuk nilai. Produktivitas menjadi tolak ukur dalam menghasilkan suatu pengeluaran. Selain menjadi tolak ukur, produktivitas juga menjadi rasio antara masukan dan keluaran dimana proses keluaran yang menjadi fokus. Dengan mempertimbangkan sumber daya dan biaya yang dikeluarkan, produktivitas menjadi ukuran dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Produktivitas kerja merupakan suatu pengukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah kerjakan, dengan sumber daya yang menjadi pertimbangannya (Abdul. 2018). Produktivitas kerja karyawan menjadi hal yang paling penting bagi perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan yang rajin dengan produktivitas yang baik menjadikan suatu bisnis menjadi sukses menurut Itumbiri (2013). Hanaysha (2016) juga menyatakan apabila ingin melihat suatu perusahaan yang berhasil dengan dilihat produktivitas kerja yang terus meningkat. Kien (2012) juga sependapat, jika dengan meningkatkan produktivitas kerja maka juga memberikan kesempatan yang berupa keunggulan yang kompetitif,

mempertahankan hasil yang kooperatif, mencapai hasil yang maksimal serta memenuhi nilai proporsi *stakeholder*. Sinungan (2014) menyatakan bahwa produktivitas bisa diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang maupun jasa dengan memanfaatkan sumber daya sebaik-baiknya. Produktivitas dikatakan meningkat apabila produksi yang dihasilkan maksimal dengan penggunaan sumber daya yang minimal.

Dengan berbagai pemahaman mengenai produktivitas kerja, maka bisa disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah tolak ukur mengenai hasil yang dikeluarkan dengan hasil yang maksimal secara efisien dan efektif.

2.4.2. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan suatu keefektifan dan efisiensi dalam menghasilkan suatu barang. Produktivitas menunjukkan komponen yang menentukan syarat utama dalam keberhasilan suatu perusahaan. Sebab itu indikator dari produktivitas kerja menurut Sutrisno (2009) adalah kemampuan karyawan dalam bekerja, peningkatan dari hasil pekerjaan yang telah dicapai selama bekerja, gairah dan semangat dalam bekerja, memberikan dan mengetahui adanya perkembangan diri yang telah dilalui, visi misi dalam bekerja, ketelitian maupaun efisiensi dalam bekerja.

2.4.3. Faktor – Faktor Produktivitas Kerja Karyawan

Manusia yang menjadin tengsa kerja merupakan faktor produksi yang dinamis sebab memiliki kemampuan berpikir dan memiliki semangat dalam bekerja. Produktivitas bekerja dapat meningkat apabila pihak manejemn dapat memotivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu :

1. Keahlian, kemampuan yang dimiliki setiap karywan akan pengetahuan dan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan keahlian tenaga kerja. Setiap kegiatan memerlukan pekerja dengan kemampuan yang sesuai, oleh karena itu diperlukan perencanaan integral pembangunan yang dilaksanakan di seluruh sector.

2. Sikap, sikap karyawan mengenai pekerjaannya berhubungan dengan kepuasan kerja. Tetapi kepuasan kerja tersebut tampak tidak nyata, namun dapat dilihat melalui hasil pekerjaan. Sehingga dengan psikologi industry yang baik mampu mendorong karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja.
3. Situasi dan keadaan lingkungan, hal ini berkaitan dengan keadaan lingkungan yang tenang dimana semua karyawan dapat bekerja dengan baik serta sistem upah yang sesuai. Perbaikan secara berulang dapat meningkatkan produktivitas kerja yang sesuai dengan implemntasiannya.
4. Upah, pemberian upah yang tidak sesuai mampu menurunkan produktivitas kerja karyawan dan hal ini adalah hal yang sensitive. Dari sisi kemanusiaan maupun sisi kelangsungan hidup perusahaan, hal ini perlu diperhatikan sebab ada keterkaitan langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan.
5. Tingkat pendidikan, latar pendidikan juga memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja akryawan. Pendidikan dan pelatihan dianggap menjadi suatu investasi bagi sumber daya manusia yang bertujuan untuk peningkatan sumber daya manusia kelak.
6. Jaminan kesehatan, apabila seluruh jaminan kesehatan baik melalui asuransi, rawat inap atau pemeriksaan kesehatan didapatkan oleh para pekerja maka hal itu memnimbulkan rasa nyaman bagi karyawan yang mana dengan sendirinya meningtkkan semnagat dan produktivitas kerja.
7. Lingkungan kerja yang kondusif, terciptanya lingkungan kerja yang baik dari atasan terhadap bawayah yang bisa berkomunikasi dengan baik, keadaan ruang kerja yang nyaman semua ini mendukung produktivitas kerja karyawan.
8. Sarana dan prasarana yang mendukung, ketika seluruh sarana prasana mudah didapat sehingga karyawan dapat bekerja tanpa hambatan hal ini bisa memacu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

9. Manajemen, komunikasi manajemen yang baik, gaya kepemimpinan yang baik bisa ditiru oleh karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya.
10. Disiplin kerja, dengan karyawan yang disiplin dalam menggunakan waktu, disiplin dalam penggunaan bahan baku dan disiplin dalam segala bidang akan bisa meningkatkan produktivitas kerja.

2.5. Penelitian Terdahulu

2.5.1. Penelitian Terdahulu Irvan Adiwinata, 2014

Penelitian yang telah dilakukan oleh Irvan Adiwinata (2014) yang mengangkat judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sejumlah 87 karyawan dimana meliputi seluruh karyawan di CV. Intaf Lumajang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis data regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan dan juga kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga dengan demikian manager di CV. Intaf Lumajang bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memberikan bonus atau kenaikan pangkat agar karyawan mendapat motivasi kerja dan merasa puas saat bekerja. Perbedaan dalam penelitian ini ialah peneliti menambahkan variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Irvan Adiwinata (2014) berfokus pada pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang.

2.5.2. Penelitian Terdahulu Faizal Ramadhan dan Sasi Agustin, 2017

Faizal Ramadhan dan Sasi Agustin (2017) telah membuat penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading”. Penelitian ini meneliti sejumlah 40 karyawan gudang di PT Enseval Putera Megatrading Cabang Surabaya 2. Peneliti memperoleh data dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan dan pimpinan di perusahaan tersebut dan dianalisis dengan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan K3 berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Sehingga perusahaan diharapkan dapat mempertahankan atau meningkatkan kompensasi, lingkungan kerja dan K3 sebab hal-hal tersebut yang bisa menjadi faktor produktivitas kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah dengan menambahkan variabel kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian Faizal Ramadhan dan Sasi Agustin (2017) berfokus pada pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, K3 terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading.

2.5.3. Penelitian Terdahulu Catur Hadi Prabowo, 2018

Penelitian yang telah diciptakan oleh Catur Hadi Prabowo pada tahun 2018 yang mengambil judul “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rickstar Indonesia”. Sebagaimana dengan judul penelitian tersebut, peneliti mengambil 50 responden dari karyawan bagian produksi di PT. Rickstar Indonesia dengan teknik sampling jenuh yang kemudian dianalisis dengan teknik regresi dan korelasi sederhana dilanjutkan dengan uji hipotesis. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan juga lingkungan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap

produktivitas kerja karyawan. Sehingga untuk menjaga produktivitas kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan terkait kesehatan dan keselamatan kerja untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja dan juga memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan optimal serta hubungan antar sesama karyawan tetap harmonis. Perbedaan dalam penelitian ini adalah peneliti menambahkan variabel kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Catur Hadi Prabowo (2018) berfokus pada pengaruh pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (k3) dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rickstar Indonesia.

2.5.4. Penelitian Terdahulu Sri Wahyuningsih, 2018

Penelitian terdahulu milik Sri Wahyuningsih (2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di Yayasan Perguruan Tinggi Nias IKIP Gunung Sitoli dari bulan September sampai dengan Desember 2017 yang mana peneliti meneliti sejumlah 50 orang yang merupakan dosen dan pegawai yang bekerja. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, yang artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat juga produktivitas kerja. Perbedaan dengan penelitian ini adalah peneliti menambahkan variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian Sri Wahyuningsih (2018) berfokus pada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

2.5.5. Penelitian Terdahulu Rizal Nabawi, 2019

Rizal Nabawi (2019) telah membuat penelitian dan mengangkat judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini diciptakan untuk mengetahui pengaruh

antara lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja seluruh pegawai sejumlah 81 orang yang merupakan pegawai Dinas Pekerja Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Data yang didapat melalui penyebaran kuisisioner kemudian diolah dengan rumus regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, namun secara simultan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerja Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Perbedaan dengan penelitian ini adalah peneliti menambahkan variabel kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian Rizal Nabawi (2019) berfokus pada pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

2.5.6. Penelitian Terdahulu Effendi Sinuhaji (2019)

Penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” yang diciptakan oleh Effendi Sinuhaji bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi sejumlah 50 orang di PT. X Batam. Peneliti memperoleh data-data dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuisisioner yang dikembangkan melalui indikator variabel sebagai pengamatan. Kemudian data tersebut diuji menggunakan uji validitas dan realibilitas dan menganalisis data dengan teknik regresi linier sederhana serta pengujian hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Yang artinya semakin tinggi keselamatan dan kesehatan kerja maka meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. X Batam. Perbedaan dengan penelitian ini adalah peneliti menambahkan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Sedangkan dalam penelitian Efendi Sinuhaji (2019) berfokus pada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.5.7. Penelitian Terdahulu Septa Diana Nabella, Sumardin dan Rahman Syahputra. 2021

Septa Diana, et al (2021) melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh antara lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Dimana sampel yang diteliti adalah seluruh pegawai tetap sejumlah 70 orang. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. Dan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. Perbedaan dalam penelitian ini adalah peneliti menambahkan variabel kesehatan dan keselamatan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian Septa Diana Nabella, Sumardin dan Rahman Syahputra (2021) berfokus pada Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Unit

Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam.

2.5.8. Penelitian Terdahulu A.A Made Alit Putra, Nengah Landra dan Ni Made Dwi Puspitawati (2022)

Penelitian terdahulu milik A.A Made Alit Putra, et al (2022) yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali Image Collection Di Batubulan, Gianyar." Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja, lingkungan kerja fisik, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Bali Image Collection sebanyak 46 orang. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui studi pustaka, observasi, wawancara dan kuisioner. Kemudian dianalisis menggunakan rumus regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang artinya stress kerja yang meningkat mampu menurunkan kepuasan kerja karyawan CV. Bali Image Collection. Hasil penelitian ini juga menunjukkan apabila lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang artinya lingkungan kerja yang baik bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan CV. Bali Image Collection. Dan juga hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bali Image Collection, yang artinya jika CV. Bali Image Collection memiliki keselamatan dan kesehatan kerja yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan juga. Perbedaan dengan penelitian ini adalah peneliti menambahkan variabel kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian A.A Made Alit Putra, Nengah Landra dan Ni Made Dwi Puspitawati (2022) berfokus pada pengaruh stress kerja, lingkungan kerja fisik, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Cv. Bali Image Collection Di Batubulan, Gianyar.

Berikut ini akan dijelaskan secara singkat mengenai penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Penelitian terdahulu akan dijabarkan sebagaimana berikut :

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	ADIWINATA, Irvan.. <i>Agora</i> , 2014, 2.1: 22-30.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang secara parsial maupun simultan.
2	Ramadhan, Faizal, and Sasi Agustin. <i>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)</i> 6.12 (2017).	"Pengaruh kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatranding."	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variable kompensasi terhadap produktivitas kerja. Secara parsial variable lingkungan kerja berpengaruh dengan signifikan terhadap produktivitas kerja dan K3 secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja
No	Peneliti/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Prabowo, Catur Hadi. <i>Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana</i> 6.3 (2018): 1-11.	"Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rickstar Indonesia."	Berdasarkan penelitian tersebut, teradap beberapa hasil yaitu : (1) kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rickstar Indonesia di Cakung Jakarta Timur. (2) kesehatan dan keselamatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rickstar Indonesia di Cakung Jakarta Timur. (3) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rickstar Indonesia di Cakung Jakarta Timur.
4.	Wahyuningsih, Sri. <i>Warta Dharmawangsa</i> 57 (2018).	"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja."	Hasil penelitian menunjukan apabila lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
5.	Nabawi, Rizal. <i>Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister</i>	"Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai."	Hasil penelitian menunjukkan bahwa parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan

	<i>Manajemen 2.2</i> (2019): 170-183		terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja
No	Peneliti/Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
6.	Sinuhaji, Effendi. <i>Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen</i> 7, no. 2 (2019): 11-15.	"Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan."	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
7.	NABELLA, Septa Diana, et al. <i>Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan</i> , 2021, 1.1: 30-38.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam.	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja pegawai
8	Putra, AA Made Alit, Nengah Landa, and Ni Made Dwi Puspitawati, <i>VALUES</i> 3.2(2022): 540-551.	"Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Bali Image Collection di Batubulan, Giayar"	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Bali Image Collection di Batubulan, Gianyar

Sumber : Data Diolah Sendiri, 2023

2.6. Hubungan Antar Variabel

2.6.1. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Sardjito (2012) menyatakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan serangkaian upaya dalam menciptakan keadaan yang aman dan tentram bagi para pekerja saat melaksanakan kegiatan bekerja. Sedangkan Sinambela (2017) berpendapat Kesehatan and Keselamatan Kerja merupakan bidang di sebuah organisasi atau perusahaan yang mengelola kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan karyawan. Taryaman (2016) juga

mengemukakan Kesehatan dan Keselamatan kerja adalah hal-hal yang bersangkutan dengan keselamatan karyawan saat menggunakan peralatan, mesin, material dan serangkaian proses ketika mengerjakan pekerjaan yang menggunakan peralatan canggih lainnya. Dilain sisi terdapat pendapat seupa dari Zainal (2015) dimana kesehatan dan keselamatan kerja mangacu pada keadaan fisik dan psikis pekerja yang melibatkan perusahaan, dimana saat perusahaan meningkatkan upaya kesehatan dan keseamatan kerja untuk meminimalisir kecelakaan kerja atau cedera maupun penyakit jangka panjang atau pendek yang diakibatkan dari pekerjaan yang mereka lakukan.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Sinuhaji (2015) merujuk pada variabel kesehatan dan keselamatan kerja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Juga berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Prabowo (2018) dimana kesehatan dan keselamatan kerja juga diduga meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sama halnya juga dengan penelitian Ramadhan (2017) apabila variabel kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

2.6.2. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Lingkungan kerja menurut pemahaman Mangkunegara (2017) adalah segala kebutuhan peralatan dan lingkungan yang dihadapi oleh pekerja, serta cara bekerjanya dan juga aturan kerja yang ditetapkan. Sama halnya juga dengan pemahaman Sedarmanayanti (2014) mengenai lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja berupa peralatan, perkakas, keadaan, metode kerja serta pengakuan kerja ayng dihadapi oleh pekerja individu maupun kelompok. Nitisemo dalam Calen (2012) juga mengatkaan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang dihadapi oleh karyawan secara langsung saat bekerja dan memiliki pengaruh pengaruh bagi individu tersebut saat menjalankan tugas yang diberikan. Sama halnya pendapat Bachtiar (2012) dimana lingkungan kerja yang baik dan sehat mampu mendorong karyawan

untuk bekerja dengan lebih produktif serta bisa mencapai tujuan organisasi dengan baik tanpa melenceng dari visi dan misi yang ada. Swandono (2016) juga sependapat, apabila lingkungan kerja yang baik dan kondusif bisa memberikan semangat kerja pada karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk ikut dalam mewujudkan cita-cita perusahaan.

Berdasarkan penilitan yang dilakukan oleh Wahyuningsih (2018) menunjukkan hasil dimana variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Juga dengan penelitian yang dibuat oleh Ramadhan (2017) apabila lingkungan kerja bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Juga pada penelitian Nabawi (2019) variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6.3. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan

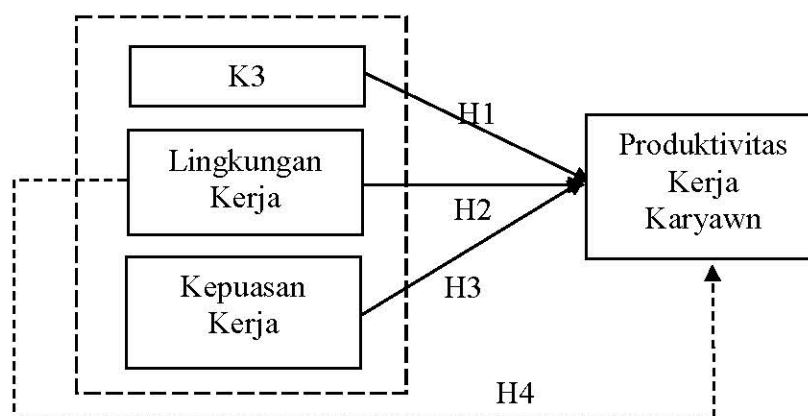
Deskripsi singkat mengenai kepuasan kerja menurut Kaswan (2012) yaitu ekspektasi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan yang mereka lakukan yang dinilai penting. Sunyoto (2012) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah tingkatan kepuasan masing-masing individu tentang kepuasan yang mereka rasakan terkait nilai-nilai yang ada pada dirinya. Sebagaimana juga pemahaman kepuasan kerja menurut Hasibuan (2011) dimana kepuasan kerja adalah sikap menyenangkan dan menyukai pekerjaan yang dicerminkan melalui moral kerja. Sama halnya juga dengan pernyataan Robbins dan Judge (2011) yang mana kepuasan kerja adalah perasaan baik terhadap pekerjaan yang berasal dari dampak evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan yang sedang diemban. Sedangkan menurut Afandi (2018) kepuasan kerja ialah suatu bentuk tingkah laku dan perasaan positif yang mencerminkan pekerjaan dari karyawan melalui penilaian dengan rasa menghargai dalam mencapai satu nilai penting pekerjaannya.

Melalui penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adiwinata (2014) menunjukkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif

dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan juga berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nabela (2021) dimana dengan kepuasan kerja yang baik mampu meningkatkan produktivitas kerja dengan efektif. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Putra (2022) juga menunjukkan apabila variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.7. Kerangka Berpikir

Berdasarkan landasan teori dari penelitian terdahulu sehingga diajukan kerangka penelitian yang tersaji sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber : Data Diolah Sendiri, 2023

2.8. Hipotesis

- H1 : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) diduga berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- H2 : Lingkungan Kerja diduga berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- H3 : Kepuasan Kerja diduga berpengaruh positif secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- H4 : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja diduga berpengaruh positif secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan