

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi. Hal ini dilakukan melalui kegiatan perencanaan pribadi. Rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, penggajian dan perawatan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, dan hubungan pasar tenaga kerja

Menurut Sutrisno (2018:6) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah kegiatan di mana sumber daya manusia direncanakan, diperoleh, dikembangkan, dilindungi dan digunakan untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi, sedangkan Hasibuan (2019) adalah sumber daya manusia. Manajemen adalah ilmu dan seni menggunakan hubungan kerja dan peran untuk mencapai tujuan perusahaan, orang, dan sosial secara efisien dan efektif.

Menurut Bintoro & Daryanto (2017) Manajemen sumber daya manusia, atau HRM singkatnya, adalah ilmu atau metode pengelolaan hubungan dan peran sumber daya (pekerjaan) yang dimiliki dan digunakan secara efektif oleh individu. Hal ini dicapai dengan meningkatkan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dalam Hamali (2016:2) Manajemen SDM merupakan pendekatan strategis terhadap kompetensi, motivasi, pengembangan dan kepemimpinan karyawan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2018) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan tentang kualitas dan kuantitas semua karyawan yang dipekerjakan di perusahaan

2. Menjamin ketersediaan pekerjaan saat ini dan masa depan sehingga setiap pekerjaan memiliki seseorang untuk melakukannya
3. Menghindari salah urus dan penyatuan fungsi administrasi.
4. Promosi koordinasi, integrasi dan interoperabilitas (HIS) untuk meningkatkan produktivitas.
5. Hindari kekurangan dan kelebihan staf.
6. memberikan instruksi pengunduran diri, seleksi, promosi, kompensasi, induksi, perlakuan, disiplin dan pemberhentian karyawan;
7. Pemantauan pelaksanaan perubahan (lanskap atau pemandangan)
8. sebagai dasar evaluasi terhadap seorang pegawai

Menurut Hasibuan (2019:21) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada. Perencanaan dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perencanaan dalam proses perekrutan karyawan sangat penting untuk menganalisis jabatan yang perlu diisi dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian diartikan suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian dan menyediakan alat-alat yang diperlukan oleh karyawan dalam menunjang pekerjaan

3. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam perusahaan agar sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana. Pengawasan dapat diartikan sebagai proses monitoring kegiatan-kegiatan, tujuannya untuk menentukan harapan-harapan yang akan dicapai dan dilakukan perbaikan-perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.

Harapan - harapan yang dimaksud adalah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dan program-program yang telah direncanakan untuk dilakukan dalam periode tertentu. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Dengan dilakukannya pengawasan secara menyeluruh akan mempermudah bagi suatu instansi dalam menganalisis kendala-kendala yang timbul dalam manajemen. Sehingga, solusi dari permasalahan yang muncul akan bisa diambil secara bijak.

4. Motivasi (*Motivating*)

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi juga dapat diartikan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi

5. Evaluasi (*evaluating*)

Evaluasi atau disebut juga pengendalian merupakan kegiatan system pelaporan yang serasi dengan struktur pelaporan keseluruhan, mengembangkan standar perilaku, mengukur hasil berdasarkan kualitas yang diinginkan dalam kaitannya dengan tujuan, melakukan tindakan koreksi, dan memberikan ganjaran. Dengan evaluasi yang dilakukan perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi.

2.2 Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

2.2.1 Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Sinambela (2017:365) menyatakan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah institut maupun lokasi proyek, sedangkan Menurut Zainal (2017:137) menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah merujuk pada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018:38) Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) yaitu suatu upaya dalam mengurangi resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang pada hakikatnya tidak bisa dipisahkan antara Keselamatan dengan Kesehatan, sedangkan Menurut Banyuwangi et al (2021) penerapan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu upaya untuk membuat tempat kerja yang nyaman,sehat serta terhindar dari adanya pencemaran lingkungan,yang dapat mengurangi kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja yang akhirnya membuat peningkatan keefktifan dan produktifitas kerja.

Menurut International Labour Organization (ILO) dalam Aprilliani et al (2022) Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) atau Occupational Safety and Health merupakan meningkatkan dan memelihara derajat tertinggi seluruh pekerja baik secara fisik, mental serta kesejahteraan sosial di seluruh jenis pekerjaan, menghindari terjadinya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan, melindungi pekerja pada tiap pekerjaan dari resiko yang muncul dari faktor-faktor yang bisa mengganggu kesehatan, menempatkan dan memelihara pekerja di lingkungan kerja yang cocok dengan keadaan fisiologis dan psikologis pekerja serta menghasilkan kesesuaian antara pekerjaan dengan pekerja dan setiap orang dengan tugasnya.

2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja

Adapun tujuan Keselamatan Kesehatan Kerja menurut Kasmir (2019:87) sebagai berikut:

1. Membuat karyawan merasa nyaman

Artinya dengan di miliknya prosedur kerja serta adanya peralatan kerja yang mencukupi maka akan membuat karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja. Perasaan was-was ataupun rasa khawatir dapat diminimalkan, sehingga karyawan serius dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Membuat karyawan merasa nyaman dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Memperlancar proses kerja

Artinya terdapatnya program Keselamatan Kesehatan Kerja(K3), maka kecelakaan kerja bisa diminimalkan. Kemudian dengan kesehatan kerja karyawan yang terjamin baik secara fisik maupun mental, maka karyawan dapat beraktivitas secara normal. Sehingga hasil yang didapat jadi lebih baik. setelah itu proses kerja yang dijalankan tidak terkendala,terlebih dalam perihal waktu kerja atau produk yang dihasilkan menjadi lebih baik.

3. Agar karyawan berhati-hati dalam bekerja

Maksudnya yaitu karyawan dalam hal ini tiap melaksanakan pekerjaannya telah paham dan mengerti ketentuan kerja yang telah ditetapkan. Karyawan juga hendak mengikuti prosedur kerja yang sudah ditetapkan. Kepada semua karyawan diwajibkan memakai perlengkapan kerja dengan sebaik-baiknya, sehingga hal ini menjadikan karyawan lebih waspada serta berhati-hati dalam melaksanakan aktivitasnya.

4. Mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja

Artinya perusahaan hendak memasang rambu-rambu kerja yang sudah ada dan dipasang diberbagai tempat sebagai tanda dan peringatan. Dengan terdapatnya ketentuan dan rambu tersebut akan turut mengingatkan karyawan dalam bekerja. Penempatan rambu-rambu kerja

harus gampang dilihat serta jelas tanpa terdapat hambatan ataupun halangan.

5. Tidak mengganggu proses kerja

Artinya dengan adanya program Keselamatan Kesehatan Kerja(K3) diharapkan tindakan karyawan tidak akan mengganggu aktivitas karyawannya. Sebagai contoh pemakaian perlengkapan keselamatan kerja sekalipun ribet tetapi tidak akan mengganggu proses kerja ataupun aktivitas kerja karyawan.

6. Menekan biaya

Artinya perusahaan berupaya mengurangi biaya dengan terdapatnya program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3). Hal ini dapat disebabkan dengan adanya program Keselamatan Kesehatan Kerja(K3), maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Oleh sebab itu,karyawan diwajibkan memakai perlengkapan dan pengaman kerja,yang berimbas kepada biaya kecelakaan kerja menjadi relatif kecil dan dapat diminimalkan,sehingga mengurangi biaya pengobatan dan kesempatan kerja karyawan yang hilang.

7. Menghindari kecelakaan kerja

Artinya kepatuhan karyawan kepada ketentuan kerja termasuk memberikan rambu-rambu kerja yang sudah dipasang. Setelah itu karyawan harus memakai peralatan kerja dengan sebaik-baiknya sesuai ketentuan yang sudah diterapkan, sehingga kecelakaan kerja bisa diminimalkan. Umumnya kecelakaan hendak terjadi karena karyawan kurang mencermati penggunaan prosedur serta perlengkapan kerja,seperti tidak mengenakan perlengkapan pengaman dalam bekerja.

8. Menghindari tuntutan pihak-pihak tertentu

Artinya bila terjadi suatu macam kecelakaan kerja yang kerap kali disalahkan adalah pihak perusahaan. Dengan adanya program Keselamatan Kesehatan Kerja(K3) ini,membuat tuntutan karyawan pada keselamatan dan kesehatan kerja bisa diminimalkan,sebab karyawan

telah menyetujui terhadap ketentuan yang berlaku diperusahaan tersebut, sehingga telah mengetahui risiko yang akan dihadapinya.

Menurut Sinambela (2017:386), kesehatan dan keselamatan kerja memiliki tujuan agar:

1. Setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, maupun psikologis
2. Setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, dan seefektif mungkin.
3. Semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Ada jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Meningkatkan kegairahan, keserasian, dan partisipasi kerja
6. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.2.3 Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) menurut Mangkunegara (2017:36) adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental karyawan. Adapun indikator-indikator Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) antara lain adalah:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja
Penataan dan penyimpanan barang-barang yang beresiko kurang diperhitungkan keamanannya. Ruang kerja yang sangat padat dan sesak
2. Pengaturan Udara
Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak) serta suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya
3. Pengaturan penerangan
Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang kurang tepat. Ruang kerja yang kurang cahaya ataupun remang-remang.

4. Pemakaian peralatan kerja

Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik

5. Kondisi fisik dan mental karyawan

Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil. Emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja yang rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya

2.3 Keterampilan Kerja

2.3.1 Pengertian Keterampilan Kerja

Keterampilan dapat menunjukkan pada aksi khusus yang ditampilkan atau pada sifat dimana keterampilan itu dilaksanakan. Banyak kegiatan dianggap sebagai suatu keterampilan, terdiri dari beberapa keterampilan dan derajat penguasaan dicapai oleh seseorang menggambarkan tingkat keterampilannya. Hal ini terjadi karena kebiasaan yang sudah diterima umum untuk menyatakan bahwa satu atau beberapa pola gerak atau perilaku yang diperluas bisa disebut keterampilan. Keterampilan karyawan merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi. Tujuan keterampilan kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisiensi tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik. Tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektifitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Keahlian yang dimiliki

seseorang karyawan akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Menurut Amirullah dan Budiyono (2016:21) menjelaskan bahwa Skill atau keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan, sedangkan menurut Bateman dan Snell (2017:10) menjelaskan bahwa Keterampilan merupakan bagian dari manajemen pengetahuan yang merupakan sekumpulan praktik yang bertujuan untuk menemukan dan memanfaatkan sumber-sumber data intelektual dari organisasi sepenuhnya mendayagunakan intelektualitas orang-orang dalam organisasi

Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bantuan orang lain. Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Adapun perilaku adalah manifestasi kepribadian dan sikap yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Keterampilan bisa digunakan untuk mengendalikan perilaku (Sudarmanto, 2016:60)

Dari pendapat beberapa para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja adalah kemampuan yang dimiliki karyawan melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bantuan orang lain

2.3.2 Jenis-Jenis Keterampilan Kerja

Keterampilan dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan kapasitas yang diperoleh melalui usaha yang sistematis dan berkelanjutan secara lancar dan adaptif dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas yang kompleks atau fungsi pekerjaan yang melibatkan ide-ide atau keterampilan kognitif, hal-hal atau keterampilan teknis, dan orang-orang atau keterampilan interpersonal. Menurut Amirullah dan Budiyono (2016:22-23) ada 3 (tiga) macam jenis-jenis keterampilan yang dimiliki karyawan, yaitu:

1. Keterampilan teknik (*technical skills*)

Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur-prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya

2. Keterampilan kemanusiaan (*human skills*)

Keterampilan kemanusiaan adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain ,sebagai individu atau dalam kelompok kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menseleksi pegawai atau karyawan, menciptakan dan membina hubungan yang baik, memahami orang lain, memberi motivasi dan bimbingan, dan mempengaruhi para pekerja, baik secara individual atau kelompok

3. Keterampilan konseptual (*conceptual skills*)

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintegrasikan semua kepentingan-kepentingan dan aktifitas-aktifitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup kemampuan melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan, memahami bagaimana hubungan antar unit atau bagian secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian tergantung pada yang lain, dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan, kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara keseluruhan dengan pengintegrasian dan pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas-aktivitas merupakan keterampilan konseptual.

Sedangkan menurut Rafiie (2017:12-14) jenis-jenis keterampilan, yakni:

1. Keterampilan Konseptual (*Conceptual Skills*)

Keterampilan Konseptual adalah kemampuan manajer untuk melihat keseluruhan organisasi sebagai suatu entitas yang lengkap. Keterampilan Konseptual ini meliputi pemahaman tentang kerjasama setiap unit kerja dalam organisasi beserta pemahaman tentang ketergantungan satu unit

kerja dengan unit kerja lainnya, perubahan pada suatu unit kerja juga akan mempengaruhi unit kerja atau bagian lainnya. Keterampilan ini meliputi pemahaman tentang hubungan antar institusi, industri dan masyarakat serta pemahaman tentang pengaruh faktor-faktor politik, sosial dan kondisi ekonomi suatu negara terhadap bisnis perusahaannya. Dengan pemahaman-pemahaman tersebut, seorang manajer tingkat tinggi atau top management dapat memahami kondisi bisnis secara keseluruhan dan mengambil tindakan yang tepat untuk kesuksesan organisasinya. Keterampilan konseptual ini sangat penting bagi manajemen tingkat tinggi (*top management*) namun kurang penting bagi manajemen tingkat menengah dan tidak diharuskan untuk manajemen tingkat pertama. Keterampilan konseptual ini juga sering disebut dengan keterampilan analisis (*analytical skill*) ataupun keterampilan perseptual (*perceptual skill*).

2. Keterampilan berhubungan dengan orang lain (*humanity skills*)

Keterampilan berhubungan dengan orang lain atau *humanity skills* ini adalah kemampuan manajer untuk berinteraksi secara efektif dengan anggota organisasinya serta membangun pemahaman dan usaha kooperatif dalam tim yang dipimpinnya. Keterampilan ini akan memungkinkan para manajer untuk menjadi pemimpin dan memotivasi karyawannya untuk mendapatkan prestasi kerja yang lebih baik. Selain itu, para manajer juga harus dapat memanfaatkan potensi karyawannya secara efektif di perusahaan. Komunikasi juga merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam keterampilan ini. Komunikasi yang baik dan efektif akan memberikan dampak positif terhadap karir manajer yang bersangkutan dan juga dalam pencapaian tujuan organisasi. Keterampilan berhubungan dengan orang lain ini penting bagi semua tingkatan manajemen di suatu organisasi atau perusahaan. Keterampilan ini juga disebut sebagai keterampilan interpersonal (antarpribadi) atau *human skills* (keterampilan kemanusiaan).

3. Keterampilan teknis (*technical skills*)

Keterampilan teknis ini adalah kemampuan atau pengetahuan untuk menggunakan teknik tertentu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Contohnya seperti kemampuan dan pengetahuan untuk merancang produk, memperbaiki mesin, mengoperasikan mesin, merakit komputer, membuat program komputer, menyiapkan pembukuan dan laporan keuangan, menjual produk, menciptakan lagu, memasak makanan dan lain sebagainya. Keterampilan teknik ini merupakan keterampilan yang penting bagi manajer di tingkat pertama namun kurang penting atau tidak wajib untuk dimiliki oleh manajemen tingkat atas.

2.3.3 Indikator Keterampilan Kerja

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2016:23) yang dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut:

1. Dimensi Kecakapan
 - a. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan
 - b. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Dimensi Kepribadian
 - a. Kemampuan dalam mengendalikan diri
 - b. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c. Komitmen terhadap pekerjaan
3. Dimensi Latihan indikatornya adalah kemampuan dalam melatih diri untuk lebih baik

2.4 Produktivitas Kerja

2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2017:100), kinerja di tempat kerja tergantung pada sikap mental. Suatu sikap yang selalu berusaha memperbaiki apa yang

sudah ada. Percaya bahwa orang bisa melakukan lebih baik dari kemarin dan besok akan lebih baik dari hari ini. Sedangkan menurut Busro (2018:340), produktivitas adalah rasio antara output dan input: Ketika kinerja meningkat, demikian juga efisiensi. (waktu-materi-kerja), sistem sumber daya manusia, teknologi produksi dan peningkatan kerja

Menurut Sinungan (2018:344) Produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu yang telah ditentukan atau ditentukan. Menurut peneliti kemampuan disini dapat diartikan sebagai kemampuan fisik atau juga tergolong kemampuan Elbandiansyakh (2019:250), teknis produksi adalah perbandingan hasil (hasil) yang dicapai dengan hasil sarana. Output yang dibutuhkan (input) berarti perbandingan hasil yang dicapai dengan peran kerja dalam satuan waktu.

Menurut Hasibuan (2018:76) Produktivitas mengacu pada perbandingan matematis antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang digunakan dalam proses produksi. Sumber daya manusia adalah bagian strategis terpenting dari organisasi. Ini harus diakui dan diterima oleh manajemen. Hanya orang yang dapat mencapai peningkatan produktivitas tenaga kerja.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Perusahaan perlu fokus pada berbagai faktor untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Ada banyak teori yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, peneliti memberikan teori yang berbeda. Menurut Eddie Sotresnow (2017:103), ditinjau dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Pelatihan
2. kemampuan fisik dan mental pekerja

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Menurut Busro (2018:346) faktor-faktor berikut mempengaruhi efisiensi:

1. Motivasi karyawan
2. Pendidikan
3. disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Hubungan dengan etos kerja
6. Pemenuhan
7. Gizi dan Kesehatan
8. tingkat pendapatan
9. Lingkungan Kerja dan Lingkungan Kerja
10. Perkembangan teknologi yang digunakan
11. Jumlah faktor produksi yang cukup
12. jaminan sosial
13. Kepemimpinan dan Manajemen
14. Kesempatan untuk berhasil

Menurut Sumual (2017:119) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja ialah:

1. pendidikan,
2. keterampilan,
3. disiplin,
4. perhatian,
5. etos kerja,
6. motivasi,
7. gaji,
8. kesehatan,
9. teknologi,
10. administrasi, dan
11. kesempatan untuk berhasil.

2.4.3 Indikator Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan harus memberikan perhatian lebih terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan karena produktivitas yang tinggi akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam prosesnya, perlu dilakukan penilaian produktivitas melalui indikator-indikator untuk dapat terus memantau dan mengevaluasi kinerja secara keseluruhan. Berikut merupakan indikator produktivitas kerja menurut Mawarni (2019:5).

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, yakni kemampuan karyawan sangat bergantung dari keterampilan dan profesionalisme kerja mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yakni karyawan senantiasa berupaya meningkatkan hasil yang dicapai dalam pekerjaan.
3. Semangat kerja, yakni gigih dalam usahanya untuk lebih baik dari hari kemarin.
4. Pengembangan diri, yakni senantiasa mengembangkan diri dalam meningkatkan kemampuan kerjanya.
5. Mutu, yakni hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja karyawan.
6. Efisiensi, yakni rasio antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil
1	Catur H (2018)	Pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rickstar	-K3 -lingkungan kerja -produktivitas kerja	1) Secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja berparuh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT (Perseroan Terbatas) Rickstar Indonesia di Cakung Jakarta Timur. 2) Secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja (K3)

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil
		Indonesia		berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT (Perseroan Terbatas) Rickstar Indonesia di Cakung Jakarta Timur. 3) Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT (Perseroan Terbatas) Rickstar Indonesia di Cakung Jakarta Timur
2	Mardi Astutik (2019)	Pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	-K3 -lingkungan kerja -produktivitas kerja	Kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan bagian produksi PT. Sumber Citra Persada bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Citra Persada, lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Citra Persada
3	Puput R (2019)	Pengaruh lingkungan kerja dan K3 terhadap produktivitas kerja (studi	-lingkungan kerja -K3 -produktivitas kerja	1) Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja berpengaruh secara signifikan, maka dapat disimpulkan hipotesis terbukti. Ini dapat diartikan bahwa semakin

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil
		pada bagian produksi PT Aneka Inti Persada Teluk Siak)		<p>kondusif lingkungan kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pada pekerja bagian produksi PT Aneka Inti Persada Teluk Siak.</p> <p>2) Hasil uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja pada pekerja bagian produksi PT Anek Inti Persada Teluk Siak, maka hipotesis dapat diterima. Ini dapat diartikan bahwa semakin sehat dan aman kesehatan keselamatan kerja (K3) kerja pada pekerja bagian produksi PT Anek Inti Persada Teluk Siak maka akan meningkatkan produktivitas kerja pada pekerja bagian produksi PT Anek Inti Persada Teluk Siak.</p>
4	Alvin E (2018)	Pengaruh lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja pada pabrik rokok gagak hitam	-lingkungan kerja -keterampilan kerja -produktivitas kerja	Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso yaitu dengan persentase

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil
		kecamatan maesan kabupaten bondowoso		sebesar 87,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh sikap dan perilaku. Diantara variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1) dan keterampilan kerja (X2) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso yaitu keterampilan kerja (X2) dengan persentase sebesar 56,44%
5	Endang (2021)	Pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Grup)	-keterampilan kerja -lingkungan kerja -produktivitas kerja	<p>1) Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Keterampilan Kerja (X1) adalah sebesar 0,418. Karena nilai Sig. $0,418 > \text{probabilitas } 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama ditolak. Artinya tidak ada pengaruh Keterampilan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).</p> <p>2) Berdasarkan tabel output SPSS "Coefficients" diketahui nilai Signifikansi (Sig) variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah sebesar $0,220$. Karena nilai Sig. $0,00 < \text{probabilitas } 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima. Artinya</p>

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil
				<p>ada pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).</p> <p>3) Berdasarkan tabel output SPSS di atas, diketahui nilai F hitung adalah sebesar 20.788. Karena nilai F hitung $20.788 > F$ Tabel 3.26, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Keterampilan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).</p> <p>4) Variabel Keterampilan Kerja (X1), variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 54,3% sedangkan sisanya ($100\% - 54,3\% = 45,7\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.</p>

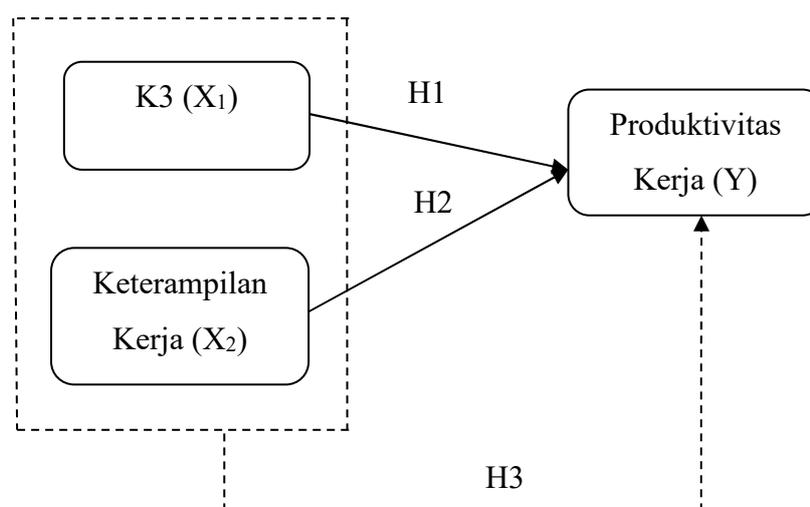
Sumber: Data diolah (2023)

2.6 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir memberikan gambaran tentang rancangan hubungan variabel bebas dan terikat pada penelitian ini. Kerangka berpikir ialah suatu model konseptual terkait teori hubungan dengan faktor-faktor yang diidentifikasi sebagai

masalah yang penting (Sugiyono, 2018:60). Kerangka berpikir yang baik mampu menjelaskan hubungan variabel dalam penelitian secara teoritis yang kemudian dapat dirumuskan melalui bentuk paradigma penelitian yang mana setiap penyusunan paradigma itu didasarkan pada kerangka berpikir.

Kerangka berpikir pada penelitian ini mengacu pada tinjauan teoritis dengan digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka berpikir

Sumber : Data Diolah Sendiri

Keterangan:

-----▶ = pengaruh simultan

————▶ = pengaruh parsial

2.7 Hipotesis

Sugiyono (2018:64) menyebutkan bahwa hipotesis ialah pernyataan dari jawaban sementara berdasarkan rumusan masalah yang dirumuskan dalam penelitian. Berdasarkan pada uraian rumusan masalah di atas, maka hipotesis yang diajukan peneliti ialah sebagai berikut.

1. H_1 = Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Gresik.

2. H_2 = Keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Gresik.
3. H_3 = Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), keterampilan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Gresik.