BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Produktivitas Kerja Karyawan

2.1.1 Definisi Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Armstrong (2014), produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi dan efektivitas sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi.(Ridha, 2024) Hal ini mencerminkan sejauh mana seseorang atau sekelompok individu mampu bekerja secara efisien, tanpa pemborosan waktu maupun sumber daya. Produktivitas juga mencerminkan kemampuan individu untuk menghasilkan hasil kerja yang berkualitas tinggi dengan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki secara optimal.

Selain itu, produktivitas kerja berhubungan langsung dengan efektivitas, yaitu sejauh mana pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tujuan organisasi. Ketika karyawan mampu fokus pada hasil kerja yang relevan dengan sasaran yang telah ditetapkan, organisasi pun lebih mudah mencapai keberhasilan. Efektivitas ini sering menjadi kunci dalam menentukan seberapa baik tenaga kerja berkontribusi terhadap pencapaian tujuan kolektif.

Sebagai sebuah konsep, produktivitas tidak hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga melibatkan dukungan dari manajemen dan sistem organisasi yang memadai. Lingkungan kerja yang kondusif, pelatihan berkala, dan kepemimpinan yang inspiratif adalah beberapa faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan demikian, produktivitas kerja merupakan perpaduan antara kemampuan personal dan dukungan eksternal yang berperan dalam pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut (Wijonarko, 2021)Produktivitas mengacu pada hasil nyata dari aktivitas kerja yang di lakukan oleh karyawan ,baik secara individu maupun dalam tim dalam kurun waktu tertentu .selain itu produktivitas juga dapat di artikan sebagai perbandingan antara *output* yang di hasilkan dengan jumlah sumberdaya

yang di gunakan perusahaan sebagai *input* dalam menjalankan suatu proses bisnisnya.

Jadi dapat di simpulkan bahwa produktivitas merujuk pada hasil nyata dari pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu. Hal tersebut menunjukkan efektivitas dalam pekerjaan yang di jalankan oleh individu maupun kelompok dalam memenuhi tujuan perusahaan produktifitas dapat di ukur secara objektif baik berdasarkan waktu kerja ,kualitas pekerjaan maupun jumlah output yang di hasilkan.

2.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi

Ada berbagai teori yang membahas tentang faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan dikutip beberapa teori yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti yang dijelaskan oleh Simanjuntak (2017).dalam(Anggraini *et al*., 2023, p. 112)

1. Pelatihan

   yang berfungsi untuk meningkatkan produktivitas dengan memberikan karyawan kesempatan untuk memperdalam keterampilan, memperkuat pengetahuan, dan mengembangkan kompetensi mereka. Pelatihan yang efektif memungkinkan karyawan bekerja lebih efisien dalam menjalankan tugas sehari-hari
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

   menjadi elemen penting dalam menentukan produktivitas kerja. Karyawan dengan kondisi mental yang baik serta kesehatan fisik yang terjaga akan mampu menjalankan pekerjaan mereka dengan energi penuh, fokus, dan tingkat kinerja yang optimal. Sebaliknya, hambatan dalam aspek kesehatan dapat memengaruhi kemampuan kerja mereka.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

   yang berpengaruh pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Hubungan yang positif tidak hanya meningkatkan motivasi karyawan, tetapi juga membangun kepercayaan dan kerja sama yang solid. Ketika komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik, karyawan akan merasa dihargai, sehingga terdorong untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.

2.1.3 Indikator yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Produktivitas yang tinggi dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan lebih mudah. Karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian khusus pada tingkat produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan mengalami peningkatan, diperlukan proses evaluasi atau penilaian produktivitas. Evaluasi tersebut dapat dilakukan dengan memperhatikan sejumlah indikator yang berperan dalam mengukur produktivitas kerja. Menurut (Sutrisno, 2017),Dalam(Anggraini *et al*., 2023, p. 113) indikator produktivitas yaitu :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

2.2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.2.1 Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan konsep yang bertujuan untuk memastikan kesejahteraan fisik dan mental individu dalam lingkungan kerja. Dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, diharapkan semua pihak dapat

bekerja dalam kondisi yang aman dan nyaman. Kondisi kerja dianggap aman apabila potensi risiko yang mungkin terjadi dapat diantisipasi dan diminimalkan. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman tercapai ketika pekerja dapat melaksanakan tugasnya tanpa merasa terbebani, tetap semangat, dan tidak mudah lelah. Menurut Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, atau yang dikenal dengan K3, merujuk pada berbagai tindakan yang bertujuan untuk menjamin dan melindungi keselamatan serta kesehatan pekerja dengan maksud mencegah kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan.(Su, 2018, p. 21)

Menurut (Wangi *et al.,* 2020)Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan pengawasan terhadap manusia, mesin, material, metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera. Indikator-Indikator Keselamatan, dan Kesehatan Kerja menurut (Wangi *et al*., 2020)terdiri dari 3 (tiga) indikator, diantaranya, Lingkungan kerja, Manusia (karyawan) dan Alat dan mesin kerja.

Upaya menjaga keselamatan di lingkungan kerja dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja, yang pada akhirnya mampu menekan biaya kompensasi bagi pekerja, meminimalisir waktu tidak produktif karyawan, serta mengurangi kebutuhan pelatihan ulang untuk menggantikan pekerja yang mengalami cedera. Selain itu, pencegahan terhadap kerusakan alat kerja akan berdampak pada pengurangan biaya perbaikan. Produktivitas pekerja dapat meningkat apabila mereka memahami cara mencegah cedera dan memiliki keyakinan terhadap manajemen yang aktif dalam menjamin keselamatan mereka.

2.2.2 Indikator yang mempengaruhi keselamatan dan Kesehatan kerja

Menurut (Hidayati, 2020)dalam(Nurhayati *et al*., 2020)..Indikator keselamatan dan kesehatan kerja meliputi beberapa aspek penting, seperti

1. kondisi lingkungan tempat kerja,
2. pengaturan pencahayaan,
3. penggunaan peralatan kerja,
4. keadaan fisik dan mental karyawan

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Definisi Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang mencerminkan ketaatan seseorang terhadap berbagai aturan ,prosedur, dan norma yang berlaku.sikap yang seperti ini menunjukan bahwa orang tersebut bertanggung jawab terhadap tugas yang sesuai dengan ketentuan yang telah di tetapkan selain itu disiplin kerja menunjukkan komitmen karyawan terhadap pencapaian visi misi peruahaan dengan mematuhi jadwal dan menjalankan pekerjaan dengan teratur dan konsisten.

Di tempat kerja,disiplin kerja menjadi salah satu aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan efisien .ketika pekerja melakukan pekerjaannya dengan disiplin mereka dapat menjalankan tugas tanpa hambatan akibat kepatuhan terhadap aturan yang berlaku.kondisi ini membuat perushaan semakin mudah dan sistematis untuk mencapai tujuannya.Selain berkontribusi pada ketertiban ,disiplin kerja juga dapat berpengaruh terhadap produktivitas dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.pekerja yang mampu bekerja dengan terorganisir dapat menyelesaikan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien ,sikap pekerja yang disiplin juga mendukunng terciptanya lingkungan kerja yang harmonis antar karyawan sehingga memperkuat kerjasama dalam tim

Dengan adanya disiplin kerja yang baik maka karyawan dapat lebih focus pada target yang telah di tetapkan perusahaan. Disiplin dapat mendorong pekerja untuk melakukan tanggung jawabnya secara terstruktur dengan tetap menjaga kaulitas dan mematuhi standar yang telah di tentukan yang selanjutnya berdampak positif bagi keberhasilan perusahaan untuk mencapai targetnya secara keseluruhan. Menurut sutrisno disiplin kerja berfungsi sebagai motivasi bagi karyawan dalam

menjalankan tugasnya.untuk memastikan kelancaran saat pelaksanaan pekerjaan di perlukan penerapan disiplin kerja yang baik di lingkungan kerja .(Ponco *et al*., 2021)

2.3.2 Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut (Tarigan & Priyanto, 2021)Dalam (Nurhayati *et al*., 2020)
Beberapa indikator disiplin kerja yaitu:

1. Mematuhi kebijakan perusahaan
2. Menggunakan waktu secara efisien
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan
4. Tingkat kehadiran

2.4 Hubungan antar variabel

Berikut adalah hasil parafrase dari kalimat tersebut:

2.4.1 Hubungan antara Keselamatan serta Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas

Menurut Mondy (2008), keselamatan kerja merupakan upaya perlindungan bagi karyawan agar terhindar dari cedera akibat kecelakaan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Seiring dengan pesatnya perkembangan industri, mekanisasi, dan modernisasi dari tahun ke tahun, intensitas kerja operasional pun meningkat secara alami.(Styawati & Soedarmadi, 2021) oleh karena itu Dengan menerapkan strategi keselamatan kerja yang efektif, perusahaan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih sehat dan produktif, sekaligus mengurangi risiko kecelakaan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan serta kinerja karyawan. .Begitu jugs dengan K3yang berpengaruh terhadap disiplin menurut Kaharudin *et al*. (2021), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh positif terhadap tingkat disiplin kerja karyawan.(Sindy & Eko, 2023)

2.4.2 Hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sinaga (2018), disiplin kerja merupakan bagian penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan, sehingga mendorong motivasi, semangat kerja, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan dan kesejahteraan pegawai.(Gaurifa, 2024) oleh Karena itu disiplin kerja di simpulkan dapat meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, standar, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika seorang karyawan memiliki disiplin yang tinggi, mereka cenderung bekerja lebih efektif dan efisien, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menunjukkan dedikasi terhadap pekerjaannya.

2.4.3 Hubungan K3 dan Disiplin terhadap Produktivitas

Berdasarkan penlitian terdahulu yang dilakukan oleh Aji Pangestu (2016) menunjukkan bahwa K3 dan diisplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.(Ummah, 2019) di karenakan Keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, jika dikombinasikan dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi, memiliki dampak langsung terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang aman memberikan kenyamanan fisik dan mental, sementara disiplin memastikan pekerjaan dilakukan secara terstruktur. Kombinasi ini mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

2.5.Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti (Tahun)	Judul penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Vincentsius Wijaya dan Mega Waty (2023)	Pengaruh lingkungan kerja,Pelaksanaan k3 dan tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja	pelaksanaan K3 (X1), tenaga kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) dan untuk (Y) adalah produktivitas tenaga kerja.	Setelah dilakukan analisis diperoleh bahwa 16 area kerja dan tenaga kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.
2	Yumhi (2021)	Pengaruh disiplin kerja ,kompetensi dan motivasi kerja terhadap kepusan kerja	Disiplin Kerja(X1),Kompetensi (X2)Motivasi Kerja (X3)Kepuasan Kerja (Y)	Hasil membuktikan bahwa Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, dan Terdapat

No	Nama peneliti (Tahun)	Judul penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja secara sama terhadap kepuasan kerja.
3	Ahmad Ridha	Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas kerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia IV Persero	Motivasi (X1),Insentif (X2),Produktivitas Kerja (Y)	Motivasi insentif secara Bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ,Namun dalam kesimpulan ini variabel motovasi yang lebih dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja hal ini di karenakan, motivasi mempunyai nilai yang lebih rendah dari taraf

No	Nama peneliti (Tahun)	Judul penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				signifikan yang telah di tetapkan .insentif juga memiliki pengaruh namun nilai dari insentif mendekati nilai signifikan yang telah di tetapkan sebelumnya.
4	Rico Rorimpandey,olivia S.Nelwan,Rita N Taroreh (2022)	Pengaruh K3,Komitmen Organisasi, dan Disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai di dinas Kesehatan provinsi Sulawesi utara	K3(X1),Komitmenorganisasi(X2),Disiplin,Kerja (X3),Kinerja Pegawai (Y)	Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan pada Kinerja Pegawai. Keselamatan Kesehatan kerja secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi secara

No	Nama peneliti (Tahun)	Judul penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Sisca triamanda Mutiara,Didin hikmah perkasa,Muhammad al Faruq Abdullah ,wenny desty febrian,Setiyo Purwanto (2024)	Kinerja Karyawan :Peran Keadilan distributive ,K3 dan *Burnout* (Studi kasus pada karyawan depo	Keadilan Distributif(X1),K3(X2),Burn out(X3),Knerja Karyawan (Y)	keadilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan burnout berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Depo Kontainer di Jakarta Utara

No	Nama peneliti (Tahun)	Judul penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
6	M. Rizal Nur Irawan1(2020)	Pengaruh (k3) dan motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan	1. Keselamatan Kesehatan Kerja (X1) Motivasi (X2) kinerja karyawan (Y).	Hasil analisis menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Rubberindo Jaya. Nilai thitung masing-masing sebesar 5,686 dan 2,534 lebih besar dari ttabel 2,00030, sehingga H_0 ditolak. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga memberikan pengaruh positif dan signifikan, dibuktikan

No	Nama peneliti (Tahun)	Judul penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				dengan Fhitung 211,836 > Ftabel 2,39. Artinya, peningkatan keselamatan kerja dan motivasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
7	Kevin Rei Samahati1 (2020)	Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (k3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan alih daya pada pt. Pln (persero) up3 manado	Kesehatan dan Keselamatan Kerja(X1) Disiplin Kerja (X2) Produktivitas Kerja(Y)	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut: 1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja sangat kuat dan positif secara simultan berpengaruh terhadap

No	Nama peneliti (Tahun)	Judul penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. 2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. 3. Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado.

No	Nama peneliti (Tahun)	Judul penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
8	Reni Hindriari (2018)	Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. Telkom aksess legok)	Disiplin kerja (X)Produktivitas Kerja (Y)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT Telkom Akses Legok. Dengan sampel sebanyak 65 orang, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas sebesar 0,827 satuan. Koefisien korelasi sebesar 0,777 menunjukkan hubungan yang kuat, dan koefisien

No	Nama peneliti (Tahun)	Judul penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				determinasi sebesar 60,3% mengindikasikan bahwa disiplin - kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas. Uji signifikansi menghasilkan thitung 9,788 > ttabel 1,669, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima— artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan
9	Rosento RST1, Resti Yulistria2, Eka Putri Handayani3, Stefany Nursanty4,	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivit	K3 (X) Produktifitas karyawan(Y)	Berdasarkan hasil penelitian, produktivitas kerja karyawan bagian nabati PT.

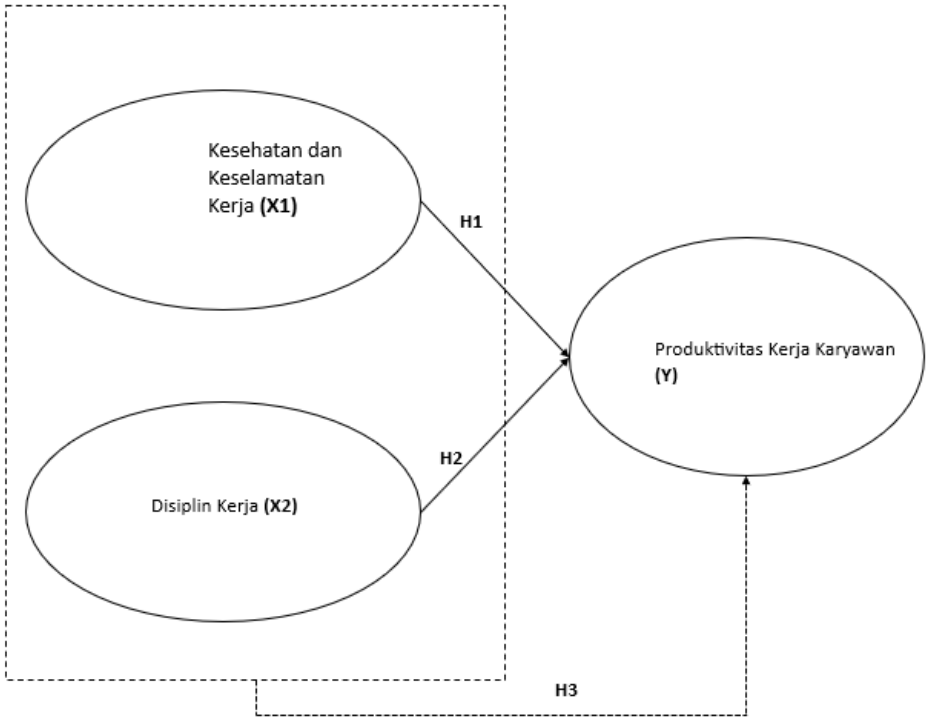
No	Nama peneliti (Tahun)	Judul penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
		as Kerja Karyawan		Air Mancur berada dalam kategori baik. Keselamatan kerja juga termasuk baik, sementara kesehatan kerja tergolong cukup baik. Keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, dengan kontribusi keseluruhan sebesar 57,4%, sisanya dipengaruhi faktor lain. Oleh karena itu, perusahaan disarankan lebih memperhatikan aspek K3 serta mempertimbangkan faktor lain seperti

No	Nama peneliti (Tahun)	Judul penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				manajemen produktivitas dalam upaya peningkatan kinerja.
10	Rosento RST1, Resti Yulistria2, Eka Putri Handayani3, Stefany Nursanty4,(2021)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap produktivitas kerja karyawan	K3(X)Produktivitas kerja (Y)	Berdasarkan hasil penelitian, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Restu Prima Mandiri Bekasi. Koefisien korelasi sebesar 0,775 menunjukkan hubungan yang erat, sementara nilai determinasi sebesar 61,7% menandakan bahwa sebagian

No	Nama peneliti (Tahun)	Judul penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				besar produktivitas dipengaruhi oleh K3. Uji signifikansi menunjukkan nilai < 0,005, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Persamaan regresi Y = 12{,}261 + 0{,}716X menyimpulkan bahwa setiap peningkatan K3 akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara searah.

Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah Peneliti (2025)

2.7 Hipotesis

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2018), hipotesis merupakan jawaban awal atau asumsi terhadap rumusan masalah dalam penelitian, yang dirumuskan dalam bentuk pernyataan. Kata "sementara" digunakan karena jawaban tersebut didasarkan pada teori yang relevan, tetapi belum diperkuat dengan bukti empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.(Mv & Sabang, 2020)

H1 :Kesehatan dan Keselamatan Kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan Terminal Nilam *Non* Petikemas

H2 :Disiplin Kerja diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Terminal Nilam *Non* Petikemas

H3 :K3 dan Disiplin Kerja Diduga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Terminal Nilam *Non* Petikemas