

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Menulis tentang penelitian memerlukan merujuk kembali ke studi sebelumnya untuk perbandingan dan informasi latar belakang. Oleh karena itu, temuan-temuan publikasi berikut disertakan dalam tinjauan pustaka ini karena relevan dengan karya penulis sendiri :

1. Peneliti dan Tahun : (Dwiyanti & Jati, 2019)

Judul : Disiplin Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan SARIASIH GARMENT

Variabel : Disiplin Kerja (X1)
Kesehatan Kerja (X2)
Keselamatan Kerja (X3)
Produktivitas Kerja (Y)

Alat Analisis : Regresi Linear Berganda

Hasil : Disiplin kerja, kesehatan kerja dan keselamatan
kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap
produktivitas kerja karyawan

2. Peneliti dan Tahun : (Hidayati *et al.*, 2019)

Judul : *Effect Of Work Discipline And Work Environment
To Performance Of Employees*

Variabel : *Work Discipline (X1)*

Work Environment (X2)

Employee performance (Y)

Alat Analisis : *Multiple linear regression*

Hasil : Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Peneliti dan tahun : (Watoni, 2019)

Judul : *The Effect of Occupational Safety and Health and Work Discipline On Employee Performance in The Environmental Services of Yogyakarta City*

Variabel : *Occupational Safety and Health (X1)*

Work Discipline (X2)

Employee Performance (Y)

Alat Analisis : *Multiple linear regression, t-test, f-test, SPSS*

20

Hasil : Secara parsial Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lingkungan Pelayanan kota Yogyakarta

4. Peneliti dan Tahun : (Asnora, 2020)

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV.Akademi Mandiri MEDAN

Variabel : Budaya Organisasi (X1) Beban Kerja (X2)

Disiplin Kerja (X3)

Produktivitas Kerja (Y)

Alat Analisis : Regresi linear berganda

Hasil : Budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

5. Peneliti dan tahun : (Rostina *et al.*, 2020)

Judul : *Occupational Health and Safety, Work Discipline, Leadership Style Affect Employee Performance*

Variabel : *Occupational Health and Safety (X1)*
Work Discipline (X2)
Leadership style (X3)
Employee Performance (Y)

Alat Analisis : *t-test and f-test*

Hasil : Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

6. Peneliti dan tahun : (Samahati, 2020)

Judul : Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan disiplin kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT.PLN (Persero) UP3 MANADO

Variabel : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)
Disiplin Kerja (X2)
Produktivitas Kerja (Y)

Alat Analisis : Regresi linear Berganda

Hasil : 1. Secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan
2. Secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

7. Peneliti dan tahun : (Dwi Fita Rahmawati *et al.*, 2020)

Judul : Pengaruh Penerapan K3 dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. ALASKAIR MASPION Di Sidoarjo

Variabel : K3 (X1)
Disiplin Kerja (X2)
Produktivitas Kerja (Y)

Alat Analisis : Regresi linier berganda

Hasil : Penerapan K3 dan disiplin kerja secara simultan terpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

8. Peneliti dan tahun : (Hasyim harun & Asruni, 2022)

Judul : Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Variabel : Keselamatan Kerja (X1)
Kesehatan Kerja(X2)
DisiplinKerja (X3)
Produktivitas Kerja (Y)

Alat Analisis : Regresilinear berganda

Hasil : Keselamatan kerja, kesehatan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variable dependen yakni produktivitas karyawan yang berada di PT. PLN (Persero) ULP Martapura.

9. Peneliti dan tahun : (Febrian & Purnama, 2022)

Judul : *The Effect Of Work Discipline, Compensation, Occupational HealthAnd SafetyOn Employee Job Satisfaction*

Variabel : *Work discipline (X1)*
Compensation (X2)
Occupational Health and Safety (X3)
Job Satisfaction (Y)

Alat Analisis : *Multiple linear regression*

Hasil : 1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
3. K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

10. Peneliti dan tahun : (Iman *et al.*, 2023)

Judul : *The Implications of Occupational Safety and Health, Discipline, and Motivation on Employee Performance and Productivity at PT. Sarana WarnaMegah Surabaya*

Variabel : *Job Rotation (X1)*
Work Discipline (X2)
Workload (X3)
Work Productivity (Y)

Alat Analisis : *Multiple linear regression, t-test and f-test.*

Hasil : Produktivitas kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

B. Teori dan Kajian Pustaka

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas karyawan di tempat kerja diukur dari output mereka relatif terhadap input yang mereka dapatkan. Pekerja yang efisien

adalah pekerja yang dapat memberikan hasil secara tepat waktu dan benar dengan tetap mempertahankan standar kualitas yang tinggi. Produktivitas karyawannya sangat penting untuk kelangsungan bisnis. Jika output pekerja meningkat secara konsisten dan teratur dalam jumlah besar, korporasi akan mengalami sedikit kesulitan untuk mencapai tujuannya. Khususnya di era industri 4.0 saat ini, bisnis sedang berjuang keras untuk mengoptimalkan kinerja staf dengan terus meningkatkan produktivitas.

Robbins dan DeCenzo (Moshinsky, 2021) Menjelaskan bahwa produktivitas adalah rasio output akhir dengan jumlah sumber daya yang digunakan selama produksi. Orang dan interaksinya dengan faktor operasional menghasilkan output. Akibatnya, bisnis produktif memaksimalkan karyawan mereka dengan memasukkan mereka ke dalam setiap aspek operasi mereka. Produktivitas di sisi lain, di definisikan sebagai rasio output terhadap output menurut Hasibuan (Mayssara A. Abo Hassanin Supervised, 2014). Untuk meningkatkan produktivitas, perlu dilakukan peningkatan efektivitas proses kerja, prosedur produksi, serta pengetahuan dan kemampuan personel. Produktivitas kerja sebagaimana didefinisikan oleh Busro (Mahanani, 2020), adalah rasio output nyata (produk atau jasa) terhadap input tenaga kerja. Seberapa efisien suatu proses manufaktur dapat diukur dengan melihat produktivitasnya. Input dan output dibandingkan.

Keluaran sering diukur berdasarkan nilai fisiknya, sedangkan masukan biasanya terbatas pada jam kerja.

Menurut definisi ini, produktivitas adalah keterampilan individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan ke titik di mana mereka mencapai hasil yang diinginkan dalam hal kualitas dan kuantitas. Peningkatan produktivitas harus dibangun ke dalam setiap aspek operasi perusahaan. Dengan demikian, secara umum dikatakan bahwa produktivitas itu penting karena baik bisnis maupun pekerjanya memperoleh keuntungan dari peningkatan efisiensi.

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (Patel, 2019) Faktor-faktor berikut mempengaruhi produktivitas dalam pekerjaan:

1) Motivasi

Karyawan dengan semangat kerja akan bekerja keras dan aktif untuk mencapai tujuan pekerjaannya.

2) Disiplin Kerja

Pekerja yang disiplin diri akan melakukan pekerjaan yang baik untuk menjadikan pekerjaan mereka milik mereka. Ini akan meningkatkan moral dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan.

3) Etos Kerja

Kolaborasi, kehadiran, tanggung jawab, dan inovasi adalah indikator semangat kerja yang tinggi di tempat kerja.

Penyelesaian formulir ini akan berdampak besar pada apakah karyawan memenuhi harapan dan/atau berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

4) Kompensasi

Penggantian atau penghargaan atas waktu dan usaha pekerja yang disediakan oleh perusahaan.

5) Pendidikan

pekerja berpendidikan tinggi lebih cenderung memiliki sudut pandang yang lebih luas dan menghargai pentingnya produktivitas.

6) Keterampilan

Pekerja yang memiliki lebih banyak pengalaman dan pengetahuan sering melakukan pekerjaan yang lebih baik dan lebih banyak menggunakan alat yang mereka miliki.

7) Gizi dan Kesehatan

Jika karyawan bisa memenuhi kebutuhan nutrisinya dan memiliki kesehatan yang baik, mereka akan menjadi lebih produktif dalam bekerja.

8) Lingkungan dan Iklim Kerja

Ketika pekerja menikmati waktu mereka di kantor dan merasa memiliki kepemilikan atas pekerjaan mereka, mereka cenderung melakukan upaya ekstra untuk menyelesaikan

pekerjaan dengan baik, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

9) Teknologi

Efisiensi, kuantitas, dan kualitas barang-barang manufaktur, serta kuantitas dan kualitas bahan limbah, semuanya dapat memanfaatkan sarana teknologi yang lebih tepat.

10) Kesempatan Berprestasi

Karyawan akan lebih termotivasi untuk memaksimalkan output mereka jika mereka yakin ada peluang untuk sukses.

b. Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas adalah strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas. Ketika diukur terhadap norma-norma historis, produktivitas mungkin dianggap tinggi atau buruk. Produktivitas meningkat ketika lebih banyak dicapai dengan jumlah sumber daya yang sama atau ketika lebih banyak dicapai dengan jumlah sumber daya yang sama. Analisis produktivitas memiliki beberapa keunggulan:

- 1) Sediakan data sehingga bisnis dapat melacak pertumbuhan produktivitas dan mengidentifikasi area untuk perbaikan.
- 2) Tujuan dari analisis ini adalah untuk menilai kemajuan perusahaan dan kualitas upaya perbaikan yang berkelanjutan.
- 3) Meningkatkan produktivitas dan pendapatan melalui penerapan prosedur baru dan perbaikan prosedur yang sudah ada;

- 4) Berbagi data pertumbuhan atau penurunan produktivitas tenaga kerja dari tahun ke tahun;
- 5) Hasilnya mengungkapkan sejauh mana faktor penjualan, biaya material, biaya overhead manufaktur, biaya administrasi dan umum, dan biaya tenaga kerja berdampak pada produktivitas tenaga kerja.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Jika pekerja lebih produktif, bisnis akan lebih mudah mencapai tujuannya. Itulah mengapa sangat penting bagi bisnis untuk melacak keluaran karyawan dengan cermat. Penilaian produktivitas diperlukan untuk menentukan apakah efisiensi karyawan telah meningkat. Ada sejumlah metrik yang dapat digunakan untuk mengukur produktivitas. Indikator produktivitas kerja, seperti yang digariskan oleh Edy Sutrisno (Ariana, 2016) antara lain :

1) Kapabilitas

Kapabilitas adalah kapasitas untuk melakukan aktivitas kompleks yang memerlukan pengetahuan atau keterampilan khusus tanpa terburu-buru dalam prosesnya.

2) Peningkatan prestasi

Upaya sedang dilakukan untuk meningkatkan keberhasilan sebelumnya. Baik pelaku maupun penerima dapat mengalami kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik.

3) Semangat Bekerja

Tujuannya adalah melakukan yang lebih baik dari hari kemarin.

Hal ini terlihat dari peningkatan etos kerja dan output dari hari ke-2 ke hari ke-1.

4) Peningkatan diri

Peningkatan diri dapat dicapai dengan menghadapi tantangan dan harapan di masa depan. Semakin besar tantangannya, semakin penting bagi seseorang untuk meningkatkan dirinya sendiri.

5) Kualitas

Terus berupaya untuk meningkatkan kualitas. Pekerjaan yang dapat menunjukkan tingkat kualitas seorang pekerja dikatakan berkualitas tinggi.

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Untuk memajukan bidang kesehatan dan keselamatan kerja, pengusaha atau manajemen juga karyawan harus bekerja sama, memahami satu sama lain, dan berpartisipasi secara efektif di tempat kerja. Upaya ini dikenal dengan K3, atau kesehatan dan keselamatan kerja. Hal ini dimaksudkan agar dengan menerapkan K3 di tempat kerja akan tercipta lingkungan yang aman, sehat, dan bebas polusi yang akan mengurangi atau meniadakan kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. Dengan demikian, menggunakan K3 di tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Konsep risiko

keselamatan dan risiko kesehatan tercakup dalam program Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Upaya yang dilakukan untuk memastikan keselamatan karyawan dan publik, memelihara alat kerja, lingkungan kerja, dan bahan manufaktur semuanya dianggap dalam ranah keselamatan kerja. Sedangkan derajat keadaan fisik dan psikis seseorang inilah yang dimaksud dengan kesehatan. Secara umum, konsep kesehatan mengacu pada upaya yang dilakukan untuk mencapai kesehatan yang optimal melalui pencegahan dan pemberantasan penyakit yang dialami pekerja, pencegahan kelelahan kerja, dan upaya mewujudkan tempat kerja yang lebih sehat.

Keselamatan Kerja (K3) menurut Ramli (Tiara Dewi, Muhammad Amir Masruhim, 2016) mengacu pada situasi atau unsur-unsur yang berdampak atau mungkin berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan lain (termasuk karyawan musiman dan pekerja musiman), mitra, pengunjung, atau siapa pun yang sedang bekerja. Menurut stopiah dan etta mamang (Mathis, 2017) manajemen kesehatan dan keselamatan kerja. Setiap orang dalam bisnis, termasuk pemimpin dan bawahan, bertanggung jawab untuk mengelola tempat kerja yang aman dan sehat serta membatasi risiko kesehatan dan keselamatan kerja seminimal mungkin. Namun, sering diklaim bahwa akuntabilitas terletak pada kepemimpinan organisasi. Menurut Mangkunegara (Iman *et al.*, 2023) keselamatan dan kesehatan kerja mengacu pada seperangkat pengamanan yang dilakukan untuk

mencegah karyawan mengalami kerugian di tempat kerja. Kebakaran, sengatan listrik, luka, memar, keseleo, patah tulang, cedera fisik, atau kehilangan penglihatan atau pendengaran adalah contoh potensi bahaya keselamatan di tempat kerja. Mathis dan Jackson (Nissa & Amalia, 2018), mendefinisikan K3 sebagai kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman melalui pencegahan gangguan fisik dan mental, pemberian pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan pemantauan kinerja karyawan, serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku dari instansi pemerintah maupun perusahaan itu sendiri. Menemukan keselamatan, memungkinkan realisasi sebesar mungkin, mencegah kecelakaan, dan mengevaluasi apakah perusahaan telah mengambil tindakan pencegahan yang wajar untuk menghindari kecelakaan di tempat kerja adalah tujuan utama manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

Dalam hal lingkungan kerja fisik, penting untuk mengambil tindakan pencegahan untuk menjamin kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah sistem manajemen yang melakukan hal itu. Data di atas mendukung interpretasi ini. Ada kemungkinan bahwa produktivitas pekerja dipengaruhi oleh dasar-dasar keselamatan dan kesehatan kerja.

a. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

K3 adalah metode pengamanan baik aset produksi perusahaan maupun kesehatan dan keselamatan karyawannya.

Menurut Kasmir (Surjono, 2018) tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah sebagai berikut :

1) Membuat Karyawan Merasa Nyaman

Pekerja akan merasa lebih aman dan nyaman dalam melakukan tugasnya jika tersedia praktik kerja yang aman dan peralatan yang sesuai. Agar pekerja lebih serius dan serius dalam pekerjaannya, kecemasan dan kekhawatiran dapat dikurangi. Produktivitas karyawan akan meningkat jika mereka merasa aman dan nyaman saat bekerja.

2) Memperlancar proses Kerja

Kecelakaan di tempat kerja dapat dikurangi dengan bantuan inisiatif kesehatan dan keselamatan. Jika karyawan dalam kesehatan mental dan fisik yang sangat baik, mereka akan lebih produktif. Selain itu, tidak ada penghalang dalam penyelesaian tugas, yang memungkinkan staf menyelesaikan dalam waktu yang ditentukan dan memberikan hasil yang unggul.

3) Agar karyawan Berhati-hati dalam bekerja

Persoalan utamanya adalah dalam situasi ini, peraturan kerja yang telah ditetapkan sudah diketahui dan dipahami oleh para pekerja. Selain itu, pekerja ingin mengikuti peraturan tempat kerja yang ditetapkan. Mengenakan perlengkapan kerja dan perlengkapan keselamatan pribadi merupakan persyaratan bagi

semua pekerja. Karyawan akan menjadi lebih fokus pada pekerjaan mereka sebagai hasil dari upaya ini.

4) Mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja

Maksudnya adalah bahwa semua pekerja perusahaan akan diperingatkan dan diberi tanda dengan cara pemasangan rambu kerja yang telah dibuat dan ditempatkan di lokasi yang berbeda. Karyawan akan diingatkan untuk selalu waspada dan cermat dalam bekerja dengan adanya peraturan dan rambu-rambu tersebut. Untuk memudahkan pekerja melihat rambu kerja, penempatannya harus jelas dan tidak boleh ada yang menghalangi.

5) Tidak mengganggu proses kerja

Hal ini dimaksudkan agar produktivitas pekerja tidak terhambat oleh program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3). Menggunakan peralatan keselamatan di tempat kerja, misalnya, mungkin sulit, tetapi tidak akan mengganggu operasi rutin atau rutinitas staf.

6) Menekan biaya

Dengan menerapkan program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), perusahaan berharap dapat menghemat biaya. Program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dapat berkontribusi dalam hal ini dengan mengurangi kecelakaan kerja. Oleh karena itu, karyawan diharuskan untuk mengenakan perlengkapan

keselamatan, yang membuat kecelakaan kerja menjadi sangat murah dan dapat dikurangi, sehingga menurunkan biaya medis.

7) Menghindari kecelakaan kerja

Mengamati rambu-rambu kerja yang dipasang dan mengikuti semua peraturan tempat kerja lainnya. Oleh karena itu, pekerja harus berhati-hati saat menggunakan mesin di tempat kerja dan mematuhi semua protokol keselamatan untuk mengurangi kemungkinan terjadinya insiden. Karyawan yang tidak terbiasa dengan tugas atau alat yang mereka gunakan adalah sumber umum kecelakaan di tempat kerja.

8) Menghindari tuntutan pihak-pihak tertentu

Hal ini menunjukkan bahwa ketika terjadi kecelakaan kerja, korporasi seringkali bersalah. Karena peserta program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) telah menyetujui norma-norma tempat kerja dan menyadari potensi bahaya yang mereka hadapi, maka jumlah keluhan tentang keselamatan dan kesehatan kerja dapat diturunkan.

b. Resiko yang dihadapi

Pada kenyataannya, karyawan dihadapkan pada beberapa ancaman. Sebenarnya ada 2 (dua) potensi penyebab terjadinya risiko kecelakaan kerja, yaitu :

1) Unsur disengaja

Ini berarti bahwa karyawan dengan sengaja membuat kesalahan di tempat kerja. Tujuan ini karena karyawan tidak menyukai perusahaan, jadi kemarahannya diarahkan pada alat. Akibatnya, pihak lain menjadi korban kemarahan. Meskipun mungkin sulit untuk menunjukkan bahwa segala sesuatu dilakukan dengan sengaja, bisnis harus menghindarinya dengan melihat gejalanya sesegera mungkin.

2) Unsur yang tidak diinginkan

Hal ini menunjukkan bahwa kejadian yang terjadi pada saat seseorang sedang bekerja adalah hal yang tidak disengaja, seperti saat peralatan rusak dan tidak dapat digunakan. Atau, dalam hal ini, pekerja lalai meluncurkan atau menggunakan alat sesuai kebutuhan. Kecelakaan kerja yang tidak diinginkan adalah akibatnya.

c. Indikator Keselamatan dan kesehatan Kerja

Wahyudi (Rachman, 2018) menegaskan bahwa tiga indikator dapat digunakan untuk menentukan apakah keselamatan dan kesehatan kerja di suatu perusahaan merupakan bagian dari budaya organisasi bisnis :

1) Aspek psikologis karyawan terhadap K3

Bahaya psikologis di tempat kerja. Risiko yang terkait dengan pekerjaan dapat mempengaruhi kesehatan fisik pekerja serta

kesehatan emosional mereka karena sifat tempat kerja. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang menyenangkan dapat menjadi kuat dan sehat secara mental, sedangkan mereka yang bekerja di lingkungan yang penuh tekanan dapat berdampak buruk pada kesehatan mental mereka.

2) Aspek perilaku K3 Karyawan

Perilaku kesehatan manusia atau individu dipengaruhi oleh tiga jenis elemen: faktor pendorong, atau keadaan lingkungan yang menonjol dalam penciptaan perilaku, faktor pendukung, atau faktor yang menjelaskan motivasi atau alasan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Karyawan yang sehat mengurangi risiko penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja.

3) Aspek situasi atau organisasi yang berkaitan dengan K3

Untuk menangani semua masalah terkait keselamatan dan kesehatan di dalam perusahaan, model organisasi memberikan posisi khusus kepada departemen keselamatan dan kesehatan kerja sebagai subsistem dari struktur perusahaan.

d. Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut (Leman & Tjakra, 2016) Unsur-unsur berikut berkontribusi terhadap kondisi kerja yang tidak aman di perusahaan :

1) Faktor Manusia (Human Factor)

Faktor manusia terjadi karena kurangnya hati-hati karyawan dalam menjalankan tugasnya, ketidakhadiran ini disebabkan

oleh ketidaksengajaan atau dengan sengaja sehingga mengakibatkan kecelakaan kerja yang jelas merugikan pekerja dan perusahaan.

2) Faktor Mekanik/Mesin/Peralatan (Mechanic Factor)

Khususnya alat berat, faktor mekanik/mesin/peralatan (Mechanical Factors) yang mendukung kegiatan konstruksi sangat berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja. Tingkat keterampilan pekerja harus dipertimbangkan saat menggunakan peralatan, dan harus digunakan dengan benar untuk mencegah kecelakaan di tempat kerja.

3) Faktor Alam (Nature Factor)

Faktor alami, seperti lingkungan kerja, iklim, dan lain-lain, merupakan aspek yang tidak disukai dan kemunculannya selama pelaksanaan tugas bangunan tidak diketahui. Karena insiden yang tidak terduga, faktor ini secara signifikan mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja.

4) Faktor Manajemen Perusahaan

Penyebab masalah kesehatan dan keselamatan kerja dianggap elemen yang terkait dengan manajemen perusahaan. Manajemen kebijakan perusahaan adalah elemen ini. Perusahaan harus mengambil langkah-langkah keselamatan dan kesehatan kerja untuk mencegah kecelakaan kerja selama konstruksi.

3. Disiplin Kerja

Semua pekerja perusahaan harus mempertimbangkan disiplin kerja untuk memenuhi tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Karyawan akan mengikuti kebijakan disiplin kerja perusahaan sebagai pedoman, memungkinkan tercapainya tujuan organisasi. Disiplin kerja adalah pola pikir dan cara hidup yang berusaha mematuhi semua aturan tempat kerja dan dibangun di atas kesadaran diri untuk beradaptasi dengan aturan bisnis. Alasan ketidakdisiplinan yang paling sering adalah kurangnya pemahaman tentang aturan, praktik, dan kebijakan saat ini. Karena pekerja tidak dapat diharapkan untuk bekerja dengan baik dan mematuhi aturan yang berlaku jika mereka tidak mengetahui dan memahami aturan atau prosedur yang diterapkan, salah satu cara untuk mengatasi hal ini adalah pemimpin memberikan sesi orientasi bagi tenaga kerja di lapangan, hari pertama mereka bekerja.

Disiplin diartikan berbeda-beda menurut beberapa sudut pandang. Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses rangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan, kesetiaan, kebenaran, dan atau ketertiban, Menurut Soegeng Prijodarminto (Brier & lia dwi jayanti, 2020). Dalam hal ini, sikap dan perilaku diciptakan melalui adopsi, pembinaan keluarga, pendidikan, dan pengalaman keteladanan bagi lingkungan. Seseorang dapat membedakan antara apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak dapat dilakukan, serta antara apa yang dapat dilakukan dan apa yang

tidak dapat dilakukan, melalui disiplin. Disiplin kerja dalam perspektif Alex S. Nitisemi-to (Tsauri, 2013), adalah sikap perilaku dan aktivitas yang sesuai dengan norma atau proses organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin juga dapat merujuk pada keadaan pikiran di mana seseorang atau kelompok berusaha untuk memahami dan mematuhi semua aturan yang sebelumnya telah ditetapkan oleh pemerintah dan organisasi tempat mereka terlibat dalam aktivitas tertentu.

Dari sudut pandang tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berkembang dari pemahaman dan keinginan pekerja untuk mematuhi semua kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh bisnis. Hal ini menunjukkan bahwa untuk menjadi efektif, disiplin harus datang dari kesadaran bukan dari paksaan. Disiplin dikembangkan dari rasa tanggung jawab di antara para pekerja untuk menanamkan disiplin pada setiap orang. Ini dapat meningkatkan moral, memajukan tujuan perusahaan, dan memungkinkan orang untuk bekerja dengan sukses. Suatu pekerjaan memerlukan pertimbangan disiplin.

Jika menyangkut pekerjaan, dapat dikatakan bahwa itu adalah kegiatan yang melibatkan pencapaian sesuatu, dan mereka yang bekerja biasanya melakukannya untuk mencari nafkah atau untuk mendapatkan imbalan atas keberhasilan yang telah dicapai organisasi.

Disiplin kerja diperlukan agar tugas dilaksanakan tanpa adanya hambatan.

a. Jenis - jenis Disiplin Kerja

Mendisiplinkan semua pekerja perusahaan adalah tugas sulit yang membutuhkan kerja sama dari semua karyawan. Semua tindakan disipliner harus memiliki komponen pendidikan. Ada tiga bentuk disiplin kerja yang berbeda di dalam perusahaan, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin yang berupaya agar anggota karyawan tidak bertindak tidak semestinya sesuai dengan aturan yang berlaku. Ini mendesak anggota staf untuk mengikuti semua hukum yang relevan dan mematuhi norma. Diharapkan dengan membuat pola sikap, tindakan, dan perilaku yang diperlukan dari masing-masing organisasi menjadi jelas dan dapat dipahami, pekerja akan berperilaku positif dan tidaknormalan dapat dihindari. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan disiplin staf.

2. Disiplin Korektif

Tujuan disiplin adalah untuk menghentikan pekerja dari mengulangi pelanggaran yang telah dilakukan. Karyawan akan menghadapi tindakan disipliner jika mereka secara terang-terangan melanggar peraturan atau prosedur yang berlaku bagi mereka atau jika mereka tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan. Tentu saja, beratnya pelanggaran karyawan tercermin dari besarnya protes atau pengabaian atas suatu tindakan.

3. Disiplin Progresif

Sementara manajemen dapat memperbaiki kesalahan dengan berusaha menerapkan hukuman yang lebih berat untuk pengabaian yang terus-menerus, disiplin yang berupaya memberikan kesempatan kepada pekerja untuk melakukan tindakan perbaikan sebelum mengeluarkan hukuman yang lebih keras juga dilakukan. Kegiatan yang berhubungan dengan kedisiplinan tentu saja bermanfaat dan tidak membuat pekerja enggan untuk bekerja. Prosedur disiplin harus instruktif dan memperbaiki kesalahan untuk mencegah contoh pengabaian yang sama di masa mendatang.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dengan ditetapkannya peraturan di sebuah perusahaan, tidak dengan sendirinya para karyawan akan mematuhi aturan atau prosedur tersebut. Sangat penting bagi perusahaan untuk mengkondisikan karyawannya dengan aturan tata tertib tersebut. Menurut Sutrisno (Surajiyo, 2018) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Efektivitas disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh besarnya imbalan. Pekerja lebih cenderung mengikuti aturan ketika mereka merasa akan mendapat penggantian yang memadai untuk usaha mereka. Karyawan akan dapat bekerja dengan nyaman dan serius jika mereka dibayar cukup, dan mereka akan terus berusaha untuk melakukan pekerjaan terbaiknya. Namun, jika pekerja percaya bahwa gajinya tidak mencukupi, dia dapat mempertimbangkan untuk pergi ke

tempat lain untuk mendapatkan uang tambahan, yang akan mengakibatkan seringnya absen dan banyak permintaan izin untuk pergi.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Dalam setting komersial, semua orang akan menonton untuk melihat bagaimana kepemimpinan mempraktikkan ketertiban melalui kata-kata, tindakan, dan sikap mereka, yang semuanya memiliki kemampuan untuk mengganggu tatanan yang ada jika tidak diteladani.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pemeliharaan ketertiban di dalam perusahaan tidak akan terlaksana jika tidak ada aturan tertulis yang tegas yang dapat dijadikan acuan. Aturan yang hanya berdasarkan instruksi verbal sulit diterapkan karena mungkin berubah tergantung pada keadaan.

4) Keberanian Pimpinan dalam mengambil tindakan

Sangat penting bagi seorang atasan untuk memiliki keberanian untuk mengambil tindakan yang sebanding dengan keseriusan pelanggaran aturan yang dilakukan karyawan. Semua pekerja akan dihalangi untuk mengulangi pelanggaran dengan tindakan yang diambil terhadap pelanggar disiplin atau dengan hukuman yang mereka terima sesuai dengan hukuman yang sesuai. Dalam situasi seperti ini, maka seluruh pegawai akan benar – benar terhindar dari sikap lengah, dan sesuai dengan aturan perusahaan.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Setiap keputusan yang diambil oleh perusahaan harus dipantau untuk memastikan bahwa semua karyawan melakukan pekerjaannya dengan benar dan sejalan dengan kebijakan perusahaan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pegawai adalah individu yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Meskipun mendapatkan kompensasi yang tinggi, tenaga kerja yang sulit, seorang karyawan tetap merasa bahwa atasannya perlu memberi mereka banyak perhatian.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrodiwiryono (Khaeruman, 2021) secara khusus tujuan disiplin kerja karyawan yaitu:

- 1) Agar semua anggota staf dapat menjalankan operasi manajemen dengan benar dan mematuhi semua undang-undang, aturan, dan peraturan ketenagakerjaan yang relevan serta kebijakan organisasi tertulis dan tidak tertulis.
- 2) Ketika seseorang memiliki keahlian di bidang di mana dia bekerja, dia lebih siap untuk melakukan pekerjaannya dan memenuhi kebutuhan mereka yang memiliki kepentingan dalam perusahaan.
- 3) Karyawan memiliki akses terbaik ke sumber daya perusahaan, termasuk gedung, produk, dan layanannya.
- 4) Menurut aturan yang berlaku di organisasi, karyawan dapat terlibat dan berperan.

- 5) Anggota staf dapat memenuhi kebutuhan bisnis langsung dan jangka panjang dengan hasil yang meningkat.

d. Indikator Disiplin Kerja

Berikut indikator Disiplin kerja menurut Hasibuan (Sriwijaya, 2019) adalah:

- 1) Mentaati seluruh peraturan perusahaan

Karyawan diharapkan untuk mematuhi semua kebijakan bisnis saat melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan undang-undang dan standar kerja untuk menyediakan lingkungan yang menyenangkan dan kerja yang efisien.

- 2) Penggunaan waktu secara efektif

Setiap karyawan diharuskan memanfaatkan waktu kerja yang disediakan bisnis dengan sebaik-baiknya untuk memenuhi tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dengan jumlah waktu yang terbuang paling sedikit.

- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Jika setiap karyawan dapat menyelesaikan tugas yang ditugaskan tepat waktu, itu menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi.

- 4) Tingkat Absensi

Semakin sering seseorang masuk kerja atau semakin sedikit absen kerja, semakin tinggi tingkat disiplin kerja, menurut salah satu indikasi.tinggi.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja

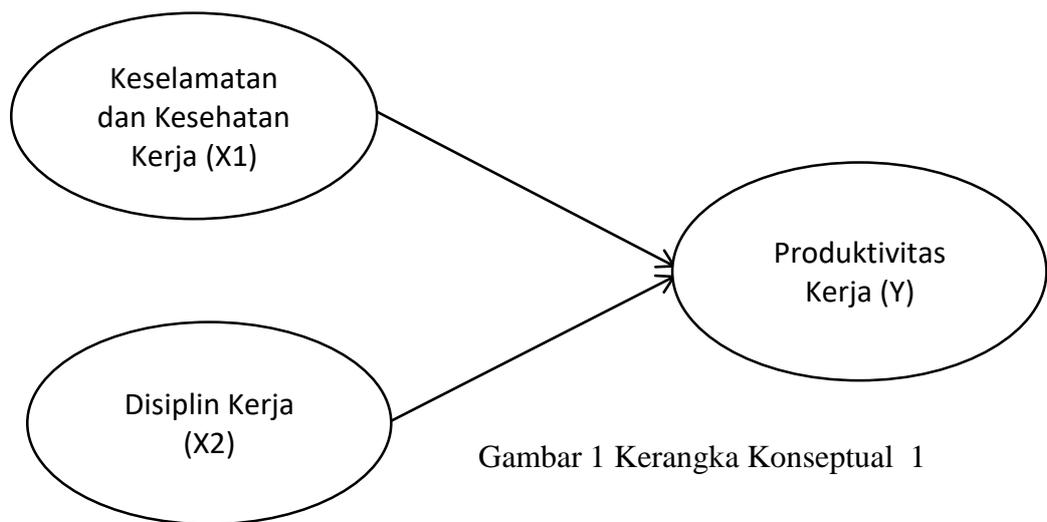
K3 mengacu pada elemen kunci keselamatan dan kesehatan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas. Cedera dan penyakit di tempat kerja terus meningkat karena ketidakefektifan langkah-langkah keselamatan dan kesehatan. Akibatnya, produktivitas di tempat kerja dapat terganggu. Agar merasa aman dan nyaman dalam menjalankan tugasnya, pekerja memerlukan perlindungan segera dari bahaya akibat kerja, penyakit, dan kondisi lingkungan. Asumsinya adalah tenaga kerja yang lebih sehat akan menghasilkan output yang lebih banyak. Keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan disiplin kerja semuanya mempengaruhi produktivitas, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Hasyim harun & Asruni, 2022). Penelitian (Samahati, 2020) juga menunjukkan bahwa focus pada keselamatan pekerja di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Disiplin dalam bekerja adalah aspek kunci dalam seberapa produktif seseorang. Standar disiplin yang tinggi akan meningkatkan moral dan produktivitas di tempat kerja. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efisien dan efektif, dan sesuai jadwal. Ketika eksekutif gagal melihat pentingnya menjaga ketertiban di tempat kerja, produktivitas pasti akan turun. Menurut penelitian (Asnora, 2020), pekerja yang disiplin dalam bekerja cenderung lebih produktif secara keseluruhan. Selain itu, penelitian (Dwiyanti & Jati, 2019), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

D. Kerangka Berpikir

Berikut uraian kerangka berpikir (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual 1

C. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kajian teori yang telah dijadikan, dapat diajukan bahwa hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

H1: Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN INDONESIA POWER Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu.

H2: Disiplin Kerja dapat berpengaruh Signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN INDONESIA POWER Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu.

H3: Keselamatan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh Signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN INDONESIA POWER Unit Layanan PLTGU Tanjung Batu

