

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh suatu struktur atau susunan organisasi yang lengkap, melainkan dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan . Aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik jika perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan, berketerampilan serta memiliki keinginan untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin. Begitu dengan sebaliknya, rendahnya kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan dapat menimbulkan berbagai dampak negatif salah satunya adalah penurunan produktivitas kerja.

Produktivitas adalah permasalahan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di organisasi. Suksesnya sebuah organisasi sangat tergantung pada tingkat produktivitas kerja para karyawan. Perusahaan selalu menginginkan tingkat produktivitas yang tinggi dari para karyawan dalam pelaksanaan tugas mereka. Tingkat kinerja yang tinggi dapat tercapai jika karyawan termotivasi untuk meningkatkan keterampilan mereka, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan

efisien (Purnami & Utama, 2019). Menurut (Tinggi dkk., 2022) mengungkapkan bahwa Produktivitas kerja merupakan kemampuan seorang pekerja untuk menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan, dalam waktu lebih singkat dari yang biasanya dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Produktivitas karyawan terbentuk melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kewajiban yang telah ditetapkan oleh organisasi, dengan tujuan mencapai hasil yang memuaskan atau mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Produktivitas karyawan merupakan faktor penting untuk meningkatkan pencapaian tujuan yang telah direncanakan organisasi dan perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan menginginkan agar para karyawan memberikan kinerja optimal guna mendukung pencapaian kesuksesan organisasi atau perusahaan tersebut (Sinaga, 2023). Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan kapasitas untuk melaksanakan aktivitas yang menghasilkan kinerja sesuai standar kualitas dalam waktu yang lebih efisien. Produktivitas kerja mengukur seberapa efektif dan efisien hasil yang dicapai dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, diantaranya adalah disiplin.

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi suatu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di

hati dan jiwanya. Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini berkaitan erat dengan kinerja yang mungkin dihasilkan dalam organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi atau perusahaan memiliki kinerja yang baik bilamana mempunyai karyawan yang berperilaku baik yang mana selalu memperhatikan disiplin kerjanya, karena memungkinkan terciptanya suasana kerja yang tertib dan teratur. Selain disiplin kerja, perusahaan juga perlu memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan kondisi fisiologis dan psikologis tenaga kerja yang ditimbulkan dari lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Apabila perusahaan melaksanakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif, maka akan semakin sedikit tenaga kerja yang mengalami cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang akibat pekerjaannya. Pemahaman yang baik tentang K3 dapat meningkatkan perhatian tenaga kerja dalam menghindari bahaya kecelakaan kerja. Pengenalan tentang pekerjaan dan bahaya kecelakaan kerja sangat penting untuk keselamatan. Oleh karena itu, pengenalan tentang keselamatan kerja kepada tenaga kerja harus dimulai sejak dini dan diberikan dalam rangka

penerapan K3 di tempat kerja. Perusahaan berkewajiban untuk memberikan pemeliharaan pekerjaan yang meliputi upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif guna mencapai kesehatan tenaga kerja yang optimal sebagai potensi produktif untuk dikembangkan. Perusahaan harus memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan kepada tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) merupakan tahap akhir dari pengendalian kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. Meskipun penggunaan alat pelindung diri penting bagi pekerja, pada kenyataannya masih banyak pekerja yang tidak menggunakannya. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor yang mempengaruhi perilaku pekerja (Ekowati & Amin, 2023).

Keselamatan kesehatan kerja yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan tingkat produktivitas yang rendah. Adanya program keselamatan kesehatan kerja yang baik akan menguntungkan secara material, karena para karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dalam lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih optimal.

Penelitian ini dilakukan di PT Perkebunan Milano Marbau yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam sektor perkebunan, khususnya di bidang kelapa sawit. PT Perkebunan Milano Marbau berlokasi di desa perkebunan milano yang ada di Kecamatan Marbau, Kabupaten Labuhanbatu Utara, Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan data absensi karyawan dan juga wawancara yang dilakukan penulis

dengan salah satu karyawan di PT.Perkebunan Milano Marbau terkait produktivitas kerja masih terdapat kurangnya disiplin karyawan dalam kehadiran yang disebabkan banyaknya karyawan yang absen karena sakit hampir disetiap bulannya, ini menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun. Menurunnya produktivitas kerja karyawan juga disebabkan karena karyawan menyalahgunakan absen izin sakit untuk tidak masuk kerja, ada juga karyawan yang tidak masuk bekerja tanpa adanya alasan. Fenomena tingginya izin sakit karyawan di PT. Perkebunan Milano Marbau menjadi salah satu permasalahan yang berdampak pada produktivitas kerja, dalam kaitannya dengan keselamatan kesehatan kerja (K3) dapat dilihat dari beberapa karyawan yang mungkin benar-benar mengalami gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi kerja di perkebunan. Lingkungan kerja yang berat, seperti cuaca ekstrem, medan yang sulit, serta paparan bahan kimia atau debu dapat menyebabkan berbagai penyakit akibat kerja. Jika izin sakit yang diajukan karyawan disebabkan oleh kondisi kerja yang tidak mendukung kesehatan, maka hal ini menunjukkan bahwa penerapan K3 di perusahaan belum optimal. Faktor seperti kurangnya fasilitas kesehatan kerja, minimnya penggunaan alat pelindung diri (APD), serta kurangnya pengawasan kerja dapat memperburuk kondisi kesehatan karyawan. Penyalahgunaan izin sakit sebagai alasan untuk tidak bekerja hal ini bisa terjadi karena kurangnya sistem verifikasi izin sakit yang memastikan karyawan benar-benar sakit atau hanya mencari alasan untuk tidak bekerja, juga minimnya sanksi atau pengawasan terhadap penyalahgunaan izin sakit sehingga beberapa karyawan merasa bebas untuk mengambil izin meskipun tidak benar-benar membutuhkan. Tingginya izin sakit karyawan di PT. Perkebunan Milano

Marbau mengindikasikan bahwa masih terdapat kelemahan dalam penerapan K3, baik dalam aspek pencegahan penyakit akibat kerja maupun dalam pengelolaan disiplin kerja. Berdasarkan fenomena diatas tingginya absensi karena sakit dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. 1 Absensi Karyawan PT.Perkebunan Milano Marbau Januari-Desember 2024

No	Bulan	Jumlah Karyawan & Staff	Karyawan yang Absen		Kecelakaan Kerja		Sakit
			Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	
1	Januari	187	2	1%	0	0%	37
2	Februari	187	1	1%	0	0%	
3	Maret	186	1	1%	0	0%	56
4	April	188	5	3%	0	0%	
5	Mei	188	0	0%	0	0%	58
6	Juni	187	1	1%	0	0%	63
7	Juli	186	2	1%	0	0%	53
8	Agustus	199	1	1%	0	0%	77
9	September	198	0	0%	0	0%	69
10	Oktober	198	0	0%	0	0%	49
11	November	198	0	0%	0	0%	64
12	Desember	198	1	1%	0	0%	86
				7%		0%	

Sumber: Data PT. Perkebunan Milano Marbau (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa pada bulan Januari sampai Desember 2024 jumlah karyawan mengalami fluktuasi. Jumlah karyawan dengan absensi tertinggi terdapat di bulan april yaitu 5 karyawan yang absen, mempersentasikan persentase absensi sebesar 3%. Di beberapa bulan lainnya, seperti Januari hingga Maret dan November hingga Desember, terdapat pula karyawan yang

absen, tetapi jumlahnya lebih rendah (1-2 karyawan). Bulan Mei, Juni, Agustus, September dan Oktober tidak mencatatkan absensi sama sekali (0 karyawan absen dan persentase 0%). Sepanjang tahun 2024, tidak ada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja yang tercatat dalam data ini (0% di semua bulan). Ini menunjukkan adanya upaya yang baik dalam menjaga keselamatan kerja karyawan. Dari data diatas menunjukkan total kasus sakit karyawan yang bervariasi setiap bulan, dengan angka tertinggi 86 kasus di bulan Desember dan bulan Agustus sebanyak 77 kasus sakit lalu menurun hingga 37 kasus di bulan Januari dengan begitu dapat diketahui kesehatan kerja karyawan mengalami fluktuasi. Tingginya angka sakit di bulan Desember mungkin terkait dengan faktor musiman atau kesehatan umum. Ketiadaan absensi karena kecelakaan bisa menjadi sinyal positif atau perluasan lebih lanjut pada kebijakan keselamatan pada karyawan juga mempertahankan serta meningkatkan program keselamatan kerja untuk mencegah terjadinya kecelakaan di masa depan. Jumlah karyawan yang sakit bervariasi, perlu adanya investigasi lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi kesehatan karyawan, terutama pada bulan Agustus dan Desember.

Kedisiplinan, keselamatan kesehatan kerja sangat penting di terapkan di lingkungan perusahaan karena dapat meningkatkan produktivitas, karyawan yang disiplin cenderung lebih produktif .Dengan mematuhi jam kerja dan tata tertib, karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Keselamatan kesehatan kerja penting di perusahaan karena melindungi karyawan dari risiko kecelakaan dan

penyakit, meningkatkan produktivitas, serta memenuhi kewajiban hukum. Penerapan keselamatan kesehatan kerja juga berfungsi untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, yang merupakan hak dasar setiap pekerja.

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan, bahwa disiplin, keselamatan kesehatan kerja, dalam suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hal tersebut, penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin, Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di PT. Perkebunan Milano Marbau”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Terdapat tingginya angka sakit di bulan-bulan tertentu yang dapat berpengaruh pada produktivitas kerja secara keseluruhan.
2. Penerapan K3 yang belum optimal, termasuk kurangnya fasilitas kesehatan, penggunaan APD, dan pengawasan kerja.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu maka penelitian ini dibatasi pada:

- 1 Penelitian ini dibatasi hanya pada disiplin, keselamatan kesehatan kerja serta produktivitas kerja karyawan.

- 2 Responden yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT Perkebunan Milano Marbau.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Perkebunan Milano Marbau?
2. Apakah keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Perkebunan Milano Marbau?
3. Apakah disiplin, keselamatan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Perkebunan Milano Marbau?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Perkebunan Milano Marbau.
2. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Perkebunan Milano Marbau.

3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin, keselamatan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Perkebunan Milano Marbau.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk ilmu pengetahuan di bidang Manajemen sumber daya manusia, terutama pada bidang disiplin, keselamatan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan khususnya di bidang Disiplin, keselamatan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang umumnya di bidang Manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan untuk lebih memperhatikan disiplin kerja karyawan dan memperhatikan keselamatan kesehatan kerja karyawan agar produktivitas kerja karyawan semakin meningkat.

c. Manfaat Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan referensi untuk penelitian selanjutnya pada masalah sejenis mengenai

disiplin, keselamatan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Arif dkk (Arif, Maulana, & Lesmana, 2020) disiplin adalah menerapkan peraturan dan wajib menjalannya sebagai rutinitas dalam perusahaan. Apabila dilanggar maka akan mendapatkan sanksi. Disiplin merupakan ketepatan kinerja karyawan dengan totalitas agar menjadi pekerja yang kompeten untuk mencapai profit yang ditargetkan oleh perusahaan. Menurut Pratama & Jaenab (Pratama & Jaenab, 2021), disiplin kerja dapat diartikan sebagai rasa tanggung jawab terhadap standar yang ditetapkan oleh perusahaan yang telah disusun sebagai pedoman yang harus dipatuhi oleh karyawan dan tidak diperbolehkan melewati batas-batas yang telah ditetapkan dan keluar dari jalur yang telah menjadi standar perusahaan. Apabila dilanggar, maka pegawai karyawan akan menerima konsekuensi berupa pemecatan karyawan, pemotongan gaji karyawan, hingga turun jabatan. Kedisiplinan kerja yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan kedisiplinan kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian perusahaan (Ocktafian, 2021). Disiplin kerja, yaitu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dan melakukan segala kegiatan sesuai

dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan (Prawoto & Hasyim, 2022). Winarsih et al.(2020), menyatakan bahwa disiplin kerja diperlukan oleh perusahaan untuk memfasilitasi dan mempercepat perusahaan dalam mencapai tujuannya karena disiplin kerja yang ada pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka untuk mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan dalam rangka memajukan perusahaan. Hal yang sama yang dimulai oleh Puspita & Widodo (2020), disiplin kerja adalah sikap kesadaran dan kemauan seseorang atau kelompok dalam organisasi sikap kepatuhan dan loyalitas karyawan terhadap tertulis/tidak tertulis aturan yang tercermin dalam bentuk perilaku dan tindakan di perusahaan untuk dicapai sebuah tujuan pasti.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah suatu perilaku sekaligus sebagai upaya untuk meningkatkan keharmonisan dan kemauan seseorang untuk menaati segala peraturan kantor dan norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkunegara (Wang dkk., 2020), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertegas pedoman organisasi. Terkadang, perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga mengakibatkan kinerja menurun (Sim & Waterfield, 2019). Oleh karena itu, kedisiplinan sangat dibutuhkan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi, masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan (Bjornson & Sanguinetti, 2020), tidak mengikuti instruksi yang telah ditentukan atau membuat masalah dengan rekan kerjanya (Kumar dkk., 2021). Menurut Lateiner dalam Sutrisno, disiplin merupakan suatu tindakan

manajemen untuk mendorong anggota organisasi agar memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Tanpa adanya disiplin yang baik, maka organisasi akan sulit mencapai hasil yang optimal.

2.1.1.2 Tujuan disiplin kerja

Menurut buku dari Potlak Sinambela manajemen kinerja, pengelolaan, pengukuran, serta implikasi kinerja' (2019) dalam (Ashari et al., 2024), tujuan dari disiplin kerja ialah :

1. Tujuan disiplin kerja secara umum

Objek umum dari kedisiplinan kerja ialah agar dapat memastikan bahwa kelangsungan industri searah dengan konsep institusi yang relevan entah hari ini atau esok.

2. Tujuan disiplin kerja secara spesifik

Berikut ini ada beberapa tujuan disiplin kerja secara khusus/individual meliputi:

- a. Demi para pegawai menempatkan semua peraturan serta kebijakan tenaga kerja dan peraturan, oleh prosedur perusahaan yang berjalan, baik tulisan ataupun tidak tertulis dalam terlaksananya arahan manajemen.
- b. Dalam melakukan suatu tugas dengan cara sebaik mungkin, dan berupaya memberi dorongan yang maksimal pada bagian tertentu dan yang berhubungan oleh industri yang searah dengan bidang kerja yang telah dibebankan padanya.

- c. Ada kemampuan untuk memanfaatkan serta menegakkan dan mempertahankan sarana dan prasarana barang dan jasa yang ditawarkan oleh industri dengan semaksimal mungkin.
- d. Bisa bekerja serta berkarakter sesuai dengan pedoman yang berjalan pada industri.
- e. Sesuai dengan harapan perusahaan, pegawai dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.1.3 Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2020:129) Ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu : disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk mengerakkan pegawai berdisiplin diri.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif,

pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2.1.1.4 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2020 hlm 89) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan dan norma-norma yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang sama dari jerih payahnya yang telah dikerjakan bagi organisasi atau perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Teladan disini merupakan perihal yang krusial, karena dalam lingkungan pekerjaan ini selalu melekat dalam segala aktivitas nya, teladan ini merupakan contoh perilaku yang baik seperti ucapan, perbuatan dan sikap yang bisa dicontohkan oleh manajer atau atasan yang terkait, dengan harapan dapat berdampak baik bagi pegawai lainya dan untuk organisasi atau perusahaan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan bisa berjalan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan secara tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan ditemukannya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, seharusnya semua pegawai akan merasa terlindungi, dan didalam hatinya berjanji untuk tidak akan membuat kesalahan yang sama.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan tentu saja perlu adanya pengawasan, untuk mengarahkan pegawai agar dapat menjalankan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan apa yang sudah diatur.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Seorang pegawai adalah individu yang memiliki perbedaan karakter atau sifat antara satu dengan yang lain. Seorang individu tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, selain itu juga mereka membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Rasa saling menghormati dan menghargai terhadap sesama pegawai yang ada di perusahaan dan juga melakukan komunikasi yang baik dengan menjaga tutur kata yang baik saat berbicara.

2.1.1.5 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator Disiplin Kerja menurut Sastrohadiwiryo (2013:291) dalam Abdul Rachman (2018:32) yaitu:

1. frekuensi kehadiran.
2. tingkat kewaspadaan.
3. ketaatan pada standar kerja.
4. ketaatan pada peraturan kerja.
5. etika kerja.

2.1.2 Keselamatan Kesehatan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu isu penting yang perlu mendapat perhatian atas nama kesehatan dan keselamatan di setiap bidang di dunia. Menghasilkan solusi dengan mengembangkan langkah-langkah Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang merupakan salah satu kebutuhan terbesar di industri merupakan masalah penting yang dihadapi banyak negara di seluruh dunia. Menurut perkiraan penelitian Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), setiap 15 detik seorang pekerja meninggal karena kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja, dan sekitar 2,3 juta pekerja meninggal karena penyakit akibat kerja di lingkungan kerja setiap tahun (ILO 2022). Setiap kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja merugikan perekonomian negara. Meskipun ada banyak langkah yang harus diambil untuk produksi yang aman, ada karyawan terlatih yang dapat membuat strategi di setiap negara. Oleh karena itu, menelaah tinjauan pustaka sebelumnya dengan memahami tren penelitian dan pengembangan secara komprehensif dan sistematis akan meningkatkan potensi untuk

memprediksi perkembangan dan tren masa depan di bidang ini. Menurut data ILO, sekitar 2,3 juta tahun yang lalu, angka kematian pekerja akibat kecelakaan dan penyakit kerja lebih tinggi (ILO 2022).

Keselamatan (safety) merupakan perlindungan terhadap pekerja agar tidak terluka akibat kecelakaan kerja. Kesehatan (health) merupakan pekerja terbebas dari penyakit fisik ataupun mental atas pekerjaan yang dilakukan. Kerja (work) merupakan aktivitas yang dinamis dan bernilai/penggunaan proses mental dan fisik dalam mencapai beberapa tujuan yang produktif (Candrianto, 2020).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan-lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut. Keselamatan dan kesehatan kerja juga merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat, yang dapat mengakibatkan kecelakaan (Candrianto, 2020).

Definisi masing-masing K3 disampaikan oleh (Saputra et al., 2023) bahwa keselamatan kerja adalah terjamin nya seluruh lingkungan pekerjaan yang menyebabkan amanya para pegawai yang menyebabkan sehat secara fisik maupun sehat secara psikologis dan keselamatan kerja dapat diartikan sebagai terhindarnya hal-hal yang menyebabkan terganggunya pegawai dari segi fisik dan mental pada saat melaksanakan pekerjaan. Dari pengertian tersebut, maka disimpulkan bahwa K3 yaitu usaha untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kebakaran, peledakan dan pencemaran lingkungan.

Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan. Kesehatan kerja yang baik dilakukan dengan melakukan hal-hal yang preventif terhadap timbulnya penyakit dan berupa penanggulangan terhadap penyakit yang disebabkan karena proses kerja. Menurut moenir (2022) yang dimaksud kesehatan kerja adalah “Suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan. Sedangkan menurut soepomo (2022), “Kesehatan kerja adalah aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga buruh dari kejadian atau keadaan perburuhan yang merugikan kesehatan dan kesusilaan dalam seseorang itu melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan kerja . Mathis (2022) menjelaskan bahwa kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum. Seseorang yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal pada umumnya.

Arti K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja) secara khusus dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Pengertian K3 secara keilmuan; K3 merupakan ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam upaya mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
2. Pengertian K3 secara filosofis; suatu upaya yang dilakukan untuk memastikan keutuhan dan kesempurnaan jasmani dan rohani tenaga kerja pada khususnya, dan masyarakat pada umumnya terhadap hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur.

2.1.2.2 Tujuan Keselamatan Kesehatan Kerja

Menurut UU No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, tujuan dari K3 adalah mencegah terjadinya kecelakaan dan sakit dikarenakan pekerjaan. Selain itu, K3 juga berfungsi untuk melindungi semua sumber produksi agar dapat digunakan secara efektif. Berikut ini adalah fungsi dan tujuan K3 secara umum:

1. Untuk melindungi dan memelihara kesehatan dan keselamatan tenaga kerja sehingga kinerjanya dapat meningkat.
2. Untuk menjaga dan memastikan keselamatan dan kesehatan semua orang yang berada di lingkungan kerja.
3. Untuk memastikan sumber produksi terpelihara dengan baik dan dapat digunakan secara aman dan efisien.

Dalam pelaksanaannya banyak ditemui hambatan dalam penerapan K3 dalam dunia pekerja, hal ini terjadi karena beberapa faktor yaitu:

1. Dari sisi masyarakat pekerja:
 - a. Tuntutan pekerja masih pada kebutuhan dasar (upah dan tunjangan kesehatan/kesejahteraan).
 - b. K3 belum menjadi tuntutan pekerja.
2. Dari sisi pengusaha:

Pengusaha lebih menekankan penghematan biaya produksi dan meningkatkan efisiensi untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya. dan K3 dipandang sebagai beban dalam hal biaya operasional tambahan

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan instrumen yang memproteksi pekerja, perusahaan, lingkungan hidup, dan masyarakat sekitar dari bahaya akibat kecelakaan kerja. Perlindungan tersebut merupakan hak asasi yang wajib dipenuhi oleh perusahaan. K3 bertujuan mencegah, mengurangi, bahkan menihilkan risiko kecelakaan kerja (zero accident). Penerapan konsep ini tidak boleh dianggap sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang menghabiskan banyak biaya (cost) perusahaan, melainkan harus dianggap sebagai bentuk investasi jangka panjang yang memberi keuntungan yang berlimpah pada masa yang akan datang.

2.1.2.3 Faktor- faktor yang mempengaruhi keselamatan kesehatan kerja:

1. Faktor Manusia (Human Factor)

Faktor manusia disebabkan oleh kelalaian pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, kelalaian tersebut dikarenakan ketidaksengajaan ataupun dengan sengaja sehingga menimbulkan kecelakaan kerja yang tentunya merugikan pekerja dan perusahaan.

2. Faktor Alam (Nature Factor)

Faktor alam/lokasi kerja/cuaca, dan lain-lain (Nature Factor) merupakan faktor yang tidak dikehendaki dan tidak diketahui kapan terjadinya dalam pelaksanaan kegiatan konstruksi. Faktor ini sangat berpengaruh dalam keselamatan dan kesehatan kerja terutama karena kejadian yang tak terduga.

3. Faktor Manajemen Perusahaan

Faktor manajemen perusahaan diindikasikan sebagai akar dari permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja. Faktor ini merupakan kebijakan dari manajemen perusahaan. Perusahaan sudah seharusnya menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja agar dalam pelaksanaan konstruksi tidak menimbulkan terjadinya kecelakaan kerja.

2.1.2.4 Indikator-Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (Anjani et al., 2023) terdapat lima indikator dari K3 yaitu :

1. Keadaan tempat lingkungan kerja
2. Pengaturan udara
3. Pengaturan penerangan
4. Pemakaian peralatan kerja
5. Kondisi fisik dan mental pekerja.

Keselamatan merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani. Dengan terjaminya keselamatan kerja

maka para karyawan dapat melakukan pekerjaan yang aman dan nyaman Pekerjaan dapat dinyatakan aman jika apapun yang dilakukan oleh pekerja tersebut, resiko yang mungkin muncul dapat dihindari. Pekerjaan akan dikatakan nyaman jika para pekerja yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan dengan merasa nyaman dan betah, sehingga tidak mudah capek (Christin, 2018).Dilanjutkan oleh a (Nissa & Amalia, 2021).

2.1.3 Produktivitas Kerja

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan perbandingan matematis antara jumlah yang diproduksi dengan jumlah setiap sumber daya yang digunakan selama produksi. Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang sudah ada. Keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan hari ini lebih baik daripada kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Tuti et al., 2020). Produktivitas kerja menurut Enggana (2020) merupakan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk memperoleh hasil sesuai standar mutu yang telah ditentukan dengan batasan waktu yang lebih singkat terhadap aktivitas pekerjaan. Pernyataan ini melihat bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Hal serupa juga dikemukakan oleh Sutrisno dalam Antariksa dan Wasiti (2020) bahwa produktivitas merupakan ukuran dari efisien produktif, yang artinya

perbandingan antara hasil keluaran serta masukan. Masukan lebih sering diartikan sebagai tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur melalui satuan fisik, bentuk serta nilai. Produktivitas kerja memiliki manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal. Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas. Dari pemahaman diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya.

Sinungan dalam Luturmas (2020) menyatakan bahwa produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap seperti ini akan mendorong munculnya suatu kerja yang efektif dan produktif, yang sangat diperlukan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja. Produktivitas tenaga kerja lebih ditonjolkan dan menjadi pusat perhatian bila dibandingkan dengan produktivitas modal, alat produksi dan teknologi. Kemampuan pimpinan untuk menggunakan sumber daya secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal, akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai. Peranan manajemen sangat strategis untuk peningkatan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sumber daya, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian

kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang sesuai serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Dengan demikian maka dapat ditentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai dengan mempergunakan pengukuran produktivitas kerja pegawai. Produktivitas kerja adalah hasil konkrit yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Produktivitas kerja menunjukkan adanya tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dimanfaatkan, berkualitas lebih baik dengan usaha sama. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam pemanfaatan berbagai sumber daya. Produktivitas didefinisikan sebagai efisiensi dalam memproduksi keluaran atau rasio keluaran dibanding masukan (Saputra, 2021). Merupakan hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan (Sinungan, 2020).

2.1.3.2 Tujuan Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merujuk pada efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Tujuan dari produktivitas kerja adalah untuk meningkatkan output atau hasil yang diperoleh dari suatu proses kerja dengan menggunakan sumber daya, seperti waktu, tenaga kerja, dan material, secara optimal. Dengan meningkatkan produktivitas, sebuah organisasi dapat mencapai tujuan bisnisnya lebih cepat, mengurangi biaya, dan meningkatkan kepuasan karyawan.

Selain itu, produktivitas kerja juga membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan memacu inovasi, sehingga menciptakan keuntungan kompetitif bagi perusahaan di pasar. Beberapa tujuan dari produktivitas kerja meliputi:

1. Meningkatkan Efisiensi

Tujuan utama adalah untuk memaksimalkan output dengan meminimalkan input, sehingga proses kerja menjadi lebih cepat dan hemat sumber daya.

2. Menurunkan Biaya Operasional

Dengan meningkatkan produktivitas, perusahaan dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan dalam proses produksi, yang diharapkan dapat meningkatkan profitabilitas.

3. Meningkatkan Kualitas Produk atau Layanan

Produktivitas yang baik tidak hanya dilihat dari kuantitas, tetapi juga dari kualitas. Tujuan ini mencakup peningkatan standar kualitas untuk memenuhi dan bahkan melampaui ekspektasi pelanggan.

4. Meningkatkan Kepuasan Karyawan

Keefisienan dalam kerja dapat menciptakan suasana kerja yang lebih baik, meningkatkan moral karyawan, dan mendorong mereka untuk berkontribusi lebih baik.

5. Meningkatkan Daya Saing

Perusahaan yang memiliki produktivitas tinggi lebih mampu bersaing di pasar dengan menawarkan produk atau layanan yang lebih berkualitas dengan harga yang lebih kompetitif.

6. Mendukung Inovasi

Lingkungan kerja yang produktif menciptakan ruang untuk ide-ide baru dan inovasi yang dapat membawa perusahaan maju.

7. Mencapai Tujuan Jangka Panjang

Menginginkan peningkatan produktivitas sejalan dengan pencapaian visi dan misi jangka panjang perusahaan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Secara umum, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas pekerja sebagai berikut:

1. Tingkat keahlian pekerja

Kemampuan dan keterampilan pekerja dalam menjalankan tugasnya, diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.

2. Latar belakang pendidikan dan lingkungan hidup pekerja

Pendidikan menentukan kompetensi pekerja, sedangkan lingkungan hidup memengaruhi pola pikir, kebiasaan, dan motivasi dalam bekerja.

3. Kemampuan tenaga kerja dalam menganalisis sebuah kondisi Keterampilan berpikir kritis dan pemecahan masalah dalam menghadapi situasi kerja untuk mengambil keputusan yang tepat.
4. Minat kerja dari pekerja
Ketertarikan dan kesukaan terhadap suatu pekerjaan yang memengaruhi motivasi, kinerja, dan produktivitas.
5. Struktur pekerjaan (jenis kelamin dan umur)
Distribusi pekerjaan berdasarkan perbedaan gender dan usia, yang dapat memengaruhi efektivitas dan produktivitas tenaga kerja.

2.1.3.4 Indikator Produktivitas Kerja

Edy Sutrisno dalam bukunya berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (2020: 104) menyebutkan beberapa indikator yang dipakai untuk mengukur produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati

hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik daripada hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kajian yang telah dilakukan sebelumnya dan relevan dengan topik penelitian yang sedang dikerjakan. Ini berfungsi sebagai referensi untuk memberikan konteks, membandingkan hasil, dan mengidentifikasi kesenjangan dalam literatur yang ada.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nurul Fauzia, Zahara Tussoleha Rony, dan Rycha Kuwara Sari (2025)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Aisin Indonesia.	Disiplin kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, Keselamatan kesehatan kerja (K3) juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2	Kevin V.T.Limbe dan Regina Trifena Saerang (2024).	Pengaruh Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan kerja K3 Terhadap Produktivitas Kerja	Disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara simultan

		Karyawan di PT Candi Keynatech Utama.	berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Candi Keynatech Utama.
3	Ahyar Ahyar, Vicky Brama Kumbara, dan Chintya Ones Charly (2024).	Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Teluk Luas Kota Padang.	Disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
4	Cahaya Thoatilah Sobarudin (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya.	Disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Keselamatan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
5	Roosento RST, Resti Yulistria, Eka Putri Handayani, dan Stefany Nursanty (2021).	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.	Terdapat pengaruh positif atau searah antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan.

6	Rizka Apriliyani (2022)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Surya Kencana Food.	Secara parsial Keselamatan serta Kesehatan kerja tidak berpengaruh secara parsial dan tidak signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
---	----------------------------	---	--

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual adalah struktur yang menjelaskan hubungan antara berbagai konsep atau variabel dalam penelitian, berfungsi sebagai panduan untuk menghubungkan teori dan data serta membantu peneliti memahami dan menjelaskan fenomena yang diteliti.

Kerangka Konseptual dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1.3.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Wardianti (2020), mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap aturan serta mau menerima hukuman apabila melanggar. Kemudian menurut Nasution (2022), disiplin kerja merupakan satu jalan yang ditempuh oleh organisasi. Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Produktivitas kerja adalah hasil konkrit yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Produktivitas kerja menunjukkan adanya tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dimanfaatkan, berkualitas lebih baik dengan usaha sama. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam pemanfaatan berbagai sumber daya. Produktivitas didefinisikan sebagai efisiensi dalam memproduksi keluaran atau rasio keluaran dibanding masukan (Saputra, 2021). Merupakan hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan (Sinungan, 2020). Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya karyawan yang

mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

1.3.2 Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah program yang dibuat oleh pekerja dan pengusaha untuk upaya mencegah kecelakaan di tempat kerja dan penyakit terkait pekerjaan dengan mengenali potensi bahaya dapat menyebabkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan memprediksi jika terjadi kecelakaan dan penyakit kerja. Implementasi program K3 selain melindungi terhadap kecelakaan kerja dan mencegah kerugian besar untuk bisnis juga akan meningkatkan produktivitas karyawan di tempat kerja. Produktivitas kerja berasal dari kata produktif yang mengacu pada semua kegiatan yang menimbulkan penggunaan. Jika seseorang bekerja, ada hasilnya, maka dapat dikatakan ia produktif ukuran tenaga kerja yang berhasil menciptakan suatu produk dalam waktu tertentu.

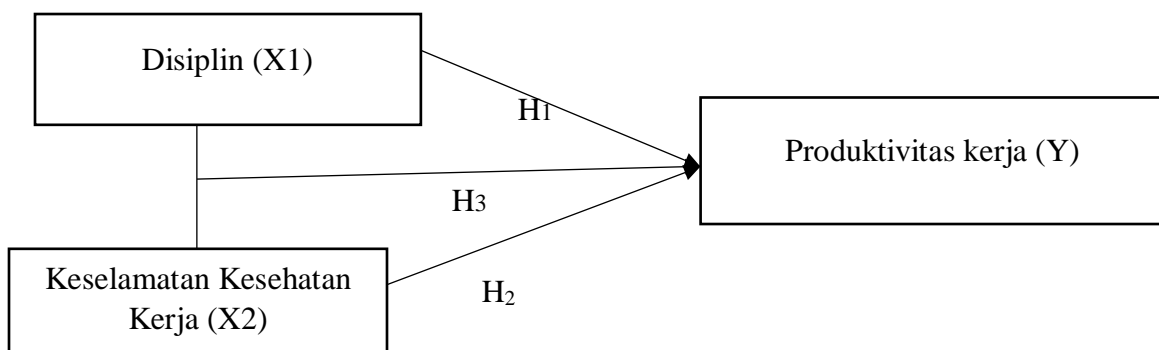
K3 memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan penerapan K3 yang baik, risiko kecelakaan kerja dapat diminimalkan, sehingga pekerja dapat bekerja dengan lebih aman dan produktif. Lingkungan kerja yang sehat mengurangi risiko penyakit akibat kerja, sehingga pekerja jarang sakit atau mengambil cuti, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Penerapan standar K3 yang baik, seperti ergonomi yang tepat dan penggunaan alat pelindung diri (APD), membuat

pekerja lebih nyaman dan efisien dalam bekerja. Ketika pekerja merasa aman dan diperhatikan kesejahteraannya, mereka cenderung lebih termotivasi dan puas dalam bekerja, yang berdampak positif pada produktivitas. Dengan menurunkan risiko kecelakaan dan penyakit kerja, perusahaan dapat menghemat biaya medis, asuransi, dan kompensasi tenaga kerja, sehingga meningkatkan efisiensi operasional.

1.3.3 Pengaruh Disiplin, Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut (Nurhayati et al., 2022) disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut (Ali Hasan (2018), 2020) keselamatan kerja merupakan perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik secara fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan. Menurut (Pramesti, 2023) kesehatan kerja ialah suatu kondisi fisik, mental, sosial, dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan pada waktu melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut (Pramesti, 2023) secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang digunakan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan, produktivitas merupakan kebutuhan pokok bagi setiap organisasi dalam proses pencapaian tujuan.

Karyawan yang disiplin akan bekerja lebih teratur, tepat waktu, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Hal ini mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan efektivitas, serta mendukung pencapaian target perusahaan. Dengan penerapan K3 yang baik, risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dapat dikurangi. Lingkungan kerja yang aman membuat karyawan lebih fokus dan produktif dalam bekerja. Kondisi kerja yang baik menurunkan tingkat absensi akibat kecelakaan atau sakit. Karyawan yang sehat dan merasa diperhatikan oleh perusahaan cenderung lebih bersemangat dalam bekerja. Dengan disiplin dan penerapan K3 yang baik, perusahaan dapat mengurangi biaya akibat kecelakaan kerja, absensi, atau kompensasi medis. Hal ini meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing perusahaan di pasar. Disiplin kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bukan hanya berdampak pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga memberikan manfaat besar bagi produktivitas dan keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang mendukung disiplin kerja serta memperhatikan aspek keselamatan kesehatan kerja guna menciptakan lingkungan yang kondusif dan produktif. Adapun kerangka Konseptual adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

1.4 Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata “hypo” yang berarti “di bawah” dan “thesa” yang berarti “kebenaran”. Jadi secara etimologis hipotesis merupakan sesuatu yang kurang (hypo) dari sebuah pendapat tentang kebenaran (tesis). Dengan kata lain hipotesis adalah sebuah simpulan yang belum final karena harus diuji kebenarannya atau bisa disebut juga sebagai jawaban sementara terhadap masalah yang sedang diteliti.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Perkebunan Milano Marbau.
- H2: Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Perkebunan Milano Marbau.
- H3: Disiplin, keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Perkebunan Milano Marbau.