

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut T. Hani Handoko (2007) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Definisi lain dari Irham Fahmi (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Wilson Bangun (2012) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, pengembangan, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Moses N. Kiggundu dalam Ambar Teguh Sulistuyani Rosidah (2009) "*Human resource management is the development utilization of personnel for the effective achievement of individual, organization, community, national and international goals and objective.*

Menurut definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wilson Bangun (2012) fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia adalah

- a. Pengadaan sumber daya manusia
- b. Pemberian kompensasi
- c. Pengembangan sumber daya manusia
- d. Pengintegrasian
- e. Pemeliharaan sumber daya manusia

### **2.1.2. Keselamatan Kesehatan Kerja**

#### **A. Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja**

Menurut Suparyadi (2015) Keselamatan Kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan terbebas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan sehingga mereka tidak merasa khawatir akan mengalami kecelakaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) Keselamatan Kerja menunjukkan kondisi yang aman, selamat dari penderitaan, kerusakan ataupun kerugian di tempat kerja. Pendapat lain dari Marwansyah (2016) *safety the protection of employess from injuries caused by work related accidents.*

Menurut Suparyadi (2015) Kesehatan kerja merupakan suatu kondisi fisik ,mental,sosial dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan pada waktu melaksanakan pekerjaan. Definisi lain dari Marwansyah (2016) *occupational health an employee's freedom from physical or emotional illness.*

Menurut definisi dari *International Occupational Hygeiene Association* (IOHA) dalam Dewi Hanggraini (2012) Keselamatan Kesehatan Kerja atau yang biasa disingkat K3 adalah ilmu mengenai antisipasi, kesadaran, evaluasi dan pengendalian atas bahaya yang muncul di tempat kerja yang dapat memengaruhi kesehatan dan kondisi para pekerja, serta dengan mempertimbangkan pengaruhnya kepada komunitas dan lingkung sekitar. Menurut Siswanto dalam Ari Andriyas Puji (2016) menyatakan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja adalah sistem program dibuat bagi karyawan atau pengusaha dalam upaya pencegahan yang menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit karena hubungan kerja di dalam lingkungan kerja dengan mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian.

Definisi lain dikemukakan oleh Rika Ampuh Hadiguna dalam Dewita Suryati Ningsih dan Kurniawati Fitri (2016) menyatakan bahwa “ Keselamatan Kesehatan Kerja berarti proses perencanaan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan

kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur standar yang menjadi acuan dalam bekerja”. Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera.

Menurut [www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com) (2018) mendefinisikan bahwa “*Occupational safety and health is a multidisciplinary field concerned with the safety, health, and welfare of people at work.*” Pendapat lain ([oxforddictionaries.com](http://oxforddictionaries.com)) *Occupational safety and health is a Regulations and procedures intended to prevent accident or injury in workplaces or public environments”*.

Berdasarkan definisi-definisi diatas menyimpulkan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja adalah suatu sistem atau cara untuk mengatur diri sendiri dan orang lain disuatu perusahaan agar bisa bekerja dengan sehat dan aman untuk mencegah terjadinya penyakit dan kecelakaan yang berhubungan dengan proses kerja di lingkungan perusahaan.

## **B. Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kesehatan Kerja**

Faktor yang mempengaruhi Keselamatan Kesehatan Kerja Sedarmayanti (2011) adalah sebagai berikut :

### **1. Kebersihan**

Kebersihan merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan supaya kesehatan para karyawan terjaga.

## 2. Ventilasi, pemanasan dan pendingin

Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan pegawai, pengaruh udara dapat menyebabkan banyak waktu hilang karena pegawai tiap kali harus pergi keluar akibat keadaan yang kurang nyaman.

## 3. Pencegahan kecelakaan

Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datang dari manusia. Upaya kearah ini terlampau beraneka ragam untuk dibahas yakni mencakup upaya peraturan dan standart teknis, antara lain meliputi pengawasan dan memelihara hubungan industri yang baik.

Menurut [www.healthknowledge.com](http://www.healthknowledge.com) (2018) *factors affecting safety of work and health at work is:*

- 1) *Temperature and humidity*
- 2) *Ventilation*
- 3) *Space, lighting and cleanliness of the work area*
- 4) *Maintenance/good repair*

Menurut penjelasan [www.healthknowledge.com](http://www.healthknowledge.com) dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi Keselamatan Kesehatan Kerja adalah suhu, pencahayaan, ventilasi, kebersihan dalam lingkungan kerja dan perawatan.

### **C. Tujuan Keselamatan Kesehatan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013) tujuan Keselamatan Kesehatan Kerja adalah sebagai berikut :

1. Agar karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan secara efektif
3. Agar semua keamanannya terpelihara dari hasil produksi
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan pegawai
5. Agar meningkatkan kegairahan para karyawan
6. Agar terhindar dari gangguan penyakit karena lingkungan kerja
7. Agar karyawan merasa terlindungi dan merasa

### **D. Usaha Meningkatkan Keselamatan Kesehatan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013) usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan Keselamatan Kesehatan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran
2. Menciptakan semangat kerja pegawai
3. Mengatur kelembaban, suhu, kebersihan udara, penerangan yang cukup.

## E. Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja

Menurut Sunyoto (2013) bahwa indikator dari Keselamatan Kesehatan Kerja sebagai berikut :

- 1) Prosedur
- 2) Pembiayaan kesehatan
- 3) Lingkungan kerja
- 4) Pelayanan kesehatan
- 5) Perlengkapan

Menurut *oshwiki.eu.com* (2018) *indicators occupational safety and health, as :*

1. *Rate of companies complying fully or partly with all occupational safety and health regulations*
2. *Use of occupational safety and health management systems in companies*
3. *Use of advanced safety technology*
4. *Comparatively low rate of occupational accidents*
5. *High quality risk assessment and effective control of risk reduction measures*
6. *High awareness of occupational safety and health*

Menurut *oshwiki.eu.com* (2018), bahwa indikator Keselamatan, Kesehatan Kerja adalah sebagai berikut :

1. Tingkat perusahaan mematuhi aturan Keselamatan Kesehatan Kerja

2. Penggunaan sistem manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja di perusahaan
3. Penggunaan teknologi keamanan
4. Tingkat kecelakaan yang rendah
5. Langkah yang efektif dalam pengendalian resiko kecelakaan kerja
6. Kesadaran terhadap Keselamatan Kesehatan Kerja

### 2.1.3. Kompensasi

#### A. Pengertian Kompensasi

Menurut Sjafrri Mangkuprawira (2002) kompensasi adalah meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Definisi lain dari Dewi Hanggraeni (2012) kompensasi atau *compensation* adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang dilakukan. Sistem kompensasi ini harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan, apabila tidak dikelola dengan baik bisa mengakibatkan *pay dissatisfaction* yaitu perasaan ketidakpuasaan karyawan atas balas jasa yang diterima.

Indonesia kompensasi identik dengan gaji dan upah insentif, padahal gaji dan upah insentif hanya salah satu dari jenis



kompensasi, akan tetapi dalam bab ini fokus perhatian hanya ditunjukkan pada upah insentif yang akan dibahas di bawah ini.

#### **2.1.4. Upah Insentif**

##### **A. Pengertian Upah Insentif**

Upah Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar (Umi Farida,2016). Upah Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Dapat disimpulkan dengan adanya upah insentif bisa dua orang atau karyawan yang mempunyai jabatan sama bisa menerima upah yang berbeda karena prestasi kerjanya, sedangkan upah dasarnya adalah sama tetapi hanya prestasilah yang membedakannya.

Menurut Nawawi (2011), menyatakan bahwa insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Relevan dengan itu menurut Yuniarsih dan Suwanto (2016), insentif merupakan suatu strategi yang dilakukan oleh sebuah perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis, dimana produktifitas menjadi salah satu yang sangat penting dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kemungkinan bekerja seadanya saja atau tidak optimal jika menerima pemnayaran yang tetap tanpa ada tambahan apapun,

sebaliknya jika pegawai menerima *reward* para pegawai ini akan terpacu untuk bekerja dengan seoptimal mungkin dan memberikan yang terbaik untuk perusahaannya.

Definisi lain dikemukakan dictionary.cambridge.org (2018) menyatakan bahwa “*Wage incentive is extra money paid to an employee as a reward for good work or to encourage good work in the future*”.

Berdasarkan dengan definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa upah insentif adalah suatu bentuk penghargaan dan motivasi berupa uang ataupun barang kepada karyawan yang mempunyai prestasi di atas standar yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

### **B. Tujuan Upah Insentif**

Tujuan upah insentif menurut Kadarisman (2016) adalah meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan kompetitif serta untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, upah insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, yaitu produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

Definisi lain dari [www.managementation.com](http://www.managementation.com) (2018) mengungkapkan bahwa “*The main purpose of incentive is to*

*increase the production by giving an extra payment to the workers”.*

Disimpulkan menurut *www.managementation.com*, bahwa tujuan insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas dengan memberikan upah tambahan kepada karyawan.

### C. Jenis Insentif

Jenis-jenis insentif disebuah perusahaan tentunya harus diketahui oleh semua karyawan di perusahaan tersebut sehingga para karyawan akan lebih bergairah dalam bekerja. Menurut M Kadarisman (2016) jenis-jenis insentif tersebut adalah :

- a. *Piece work*, adalah insentif yang diberikan sebagai imbalan pada setiap unit produk yang mampu dihasilkan oleh pegawai secara perorangan. Rumus perhitungan insentif berdasarkan *piece work* adalah :

$$I_{pw} = N_p \times T$$

Di mana :

$I_{pw}$  : Insentif berdasarkan *piecework* (Rp)

$N_p$  : Jumlah Produksi (Rp)

$T$  : Tarif (Rp)

- b. *Production bonus*, adalah insentif yang diberikan oleh perusahaan bila tingkat produksi yang dihasilkan karyawan telah melebihi standar produksi yang ditetapkan. Rumus perhitungannya adalah :

$$I_{pb} = N_{ps} \times T$$

Dimana :

Ipb : Insentif berdasarkan *Production bonus* (Rp)

Nps : Jumlah Produksi di atas standar/target (Unit)

T : Tarif (Rp)

#### **D. Sistem Pengupahan Insentif**

Sistem pengupahan insentif dapat berhasil apabila berupa sifat dasar harus diberikan, seperti yang dikemukakan oleh Umi Farida (2016) sifat dasar tersebut adalah :

1. Pembayaran hendaknya sederhana sehingga dapat dimengerti dan dapat dihitung oleh karyawan.
2. Standar kerja hendaknya ditentukan secara hati-hati, sedangkan standar kerja yang terlalu tinggi atau rendah sama tidak baiknya.
3. Penghasilan yang diterima karyawan hendaknya langsung menaikkan penghasilan dan efisiensi.
4. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin.

#### **E. Indikator Upah Insentif**

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengacu kepada teori Notoadmojo (2002), adapun indikator dari upah insentif adalah sebagai berikut :

1. Menjamin keadilan

Dengan sistem pengupahan insentif yang bagus akan memberikan rasa keadilan terhadap para karyawan satu dengan yang lain dalam sebuah perusahaan.

## 2. Menghargai prestasi kerja

Dengan memberikan penghargaan prestasi kepada karyawan maka karyawan tersebut akan lebih termotivasi lagi untuk bekerja tentunya akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

## 3. Mempertahankan karyawan

Dengan keberhasilan sistem pengupahan insentif karyawan akan tetap bekerja dan berada dalam perusahaan.

## 4. Memenuhi peraturan-peraturan

Dalam perusahaan dengan sistem insentif yang baik suatu perusahaan dituntut adanya sistem administrasi yang baik juga.

## 5. Pengendalian biaya

Sistem pemberian insentif yang baik tentunya akan memberikan rasa nyaman bagi karyawan di perusahaan tersebut, sehingga karyawan tidak banyak yang keluar untuk mencari pekerjaan lain. Ini dinilai sangat menguntungkan perusahaan karena menghemat biaya untuk proses rekrutmen calon karyawan baru.

Menurut definisi Hasibuan dalam (Arif Firdaus, 2017)

*incentive indicators are as stated below :*

1. *Social Security*

2. *Bonus*

3. *Reward*

4. *Promotion*

Menurut penjelasan Hasibuan dalam (Arif Firdaus, 2017) di atas dapat disimpulkan bahwa indikator upah insentif yaitu jaminan sosial, bonus, hadiah, dan promosi jabatan.

#### **2.1.5. Disiplin Kerja**

##### **A. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Ma'arif dan Linda Kartika (2012) disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi, disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan/manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja pada pegawai. Selaras dengan pendapat tersebut menurut Hasibuan (dalam Ma'arif dan Linda Kartika,2012) memberi definisi bahwa disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Keith Davis (Dalam Mangkunegara, 2013) mengemukakan bahwa *dicipline is management action to enforce organization standards*. Definisi lain dikemukakan Singodimejo

(dalam Sutrisno, 2009) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaannya. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer atau pimpinan untuk berkomunikasi terhadap para karyawannya sehingga, mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap semua peraturan perusahaan, ketetapan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

### **B. Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Ma'arif dan Linda Kartika (2012), tujuan dan manfaat ditegakkanya disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.
2. Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.
3. Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya.

Menurut *www.smallbusiness.chron.com (2018) discipline in the workplace has purpose, that is :*

1. *Workplace Structure*

*Disciplinary review and corrective-action policies provide workplace structure. They establish guidelines for employee and behavior and add an essential component to the overall management system.*

## *2. Improve Productivity*

*The purpose of workplace discipline is to alert employees to their behavior and actions and help them understand how these inhibit productivity.*

Menurut penjelasan [www.smallbusiness.chron.com](http://www.smallbusiness.chron.com) (2018) dapat disimpulkan tujuan dari disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Struktur Tempat Kerja, dengan tindakan disipliner serta kebijakan korektif karyawan menaati dan patuh terhadap pedoman yang berlaku di perusahaan.
2. Meningkatkan Produktivitas, disiplin kerja untuk meningkatkan tingkah laku karyawan lebih baik sehingga produktivitasnya tidak terhambat.

### **C. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Kedisiplinan disebuah perusahaan tentunya sangat penting sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan akan dapat tercapai, menurut Edi Sutrisno (2009) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.



Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jeri payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana dia mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam perusahaan apabila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.

Seorang karyawan apabila melakukan sebuah pelanggaran, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian dari karyawan.

Karyawan tentunya mempunyai perbedaan satu sama lain, seorang karyawan tidak akan puas dengan penerimaan kompetensi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

#### **D. Pendekatan Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013) terdapat 3 pendekatan disiplin, diantaranya yaitu :

1. Pendekatan dengan disiplin modern, yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman.

Pendekatan ini berasumsi :

- a. Pendekatan ini berguna untuk menghindari hukuman secara fisik
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku

- c. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin
2. Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :
    - a. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus sesuai dengan tingkat pelanggarannya
    - b. Disiplin dilakukan oleh atasan terhadap bawahan dan tidak pernah ada tinjauan kembali bila telah diputuskan
    - c. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras
  3. Pendekatan disiplin bertujuan, yaitu berasumsi :
    - a. Disiplin kerja harus diterima dan dipahami oleh semua karyawan
    - b. Disiplin ditunjukkan untuk perubahan yang lebih baik
    - c. Disiplin bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya

#### **E. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sinungan dalam Izza dan Ardiani (2016), menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator disiplin kerja pada suatu perusahaan, diantaranya adalah :

- a. Absensi, yaitu pendataan hadir atau tidaknya karyawan ke tempat kerja yang disebabkan bermacam-macam alasan. Adapun sebab dari adanya absensi seperti sakit, izin dan tanpa keterangan.

- b. Tanggung jawab, yaitu hasil dari apa yang ditugaskan perusahaan untuk dikerjakan kepada dirinya.
- c. Sikap dan perikalu, yaitu penyesuaian diri terhadap melaksanakan tanggungjawabnya diantaranya menaati peraturan yang berlaku.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2007), indikator disiplin kerja adalah :

- a. Kehadiran, yaitu tingkat kedatangan atau absensi karyawan didalam perusahaan.
- b. Ketepatan waktu, yaitu para karyawan datang ke perusahaan tepat pada waktunya dan teratur.
- c. Ketaatan, yaitu kepatuhan terhadap aturan yang sudah ditetapkan. Seperti memakai sepatu dan berseragam kantor, memakai kartu pengenalan dan meminta izin apabila tidak masuk kerja.

#### **2.1.6. Produktivitas Kerja Karyawan**

##### **A. Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Marwansyah (2016) Produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Definisi lain dari Kussrianto dalam (Sutrisno, 2009) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan

peran serta tenaga kerja per satuan waktu, peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

Definisi lain menurut Burhanuddin Yusuf (2016) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu, atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari kinerja. Sependapat dengan hal tersebut whitmore dalam (Sedarmayanti, 2011) memberikan definisi bahwa *productivity is a measure of the use of the resources of an organization and is usually expressed as a ratio of the output obtained by the use resources to the a mounth of resources employed*. Disisi lain Nawawi dalam (Marwansyah, 2016) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan jumlah sumber daya yang digunakan sebagai masukan.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output dan input yaitu kemampuan seseorang dengan menggunakan SDM yang ada untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan.

## **B. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Burhanuddin Yusuf (2016) faktor produktivitas mempunyai peran besar dalam menentukan suatu usaha. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas antara lain adalah :

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan hasil proses pendidikan yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

2. Ketrampilan (*skills*)

Ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, ketrampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Dengan ketrampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3. Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*)

Sangat erat hubungan antara kebiasaan atau sikap dan perilaku. Jika sikap karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja juga baik. Dengan demikian, perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

#### 4. Kemampuan (*abilities*)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan, dengan demikian jika seseorang memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi diharapkan akan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

Menurut [www.bizfluent.com](http://www.bizfluent.com) (2018), *factors affecting workforce productivity can be grouped as follows :*

##### *a. Leadership*

*Productivity will be negatively impacted by a management and supervisors who blame others for mistakes, do not keep promises, fail to provide positive feedback or ignore employee-productivity problems may also adversely impact productivity.*

##### *b. Resources*

*Insufficient resources will have an impact on an employee's attitude and productivity. In addition to necessary business equipment and supplies, employees might require additional training to develop new skills to carry out duties.*

##### *c. Goal Setting*

*The goal setting process can be used at each level of an organization. This includes setting company goals, as well as those for management, departments and each worker.*

*Productivity can increase when goal-setting is a regular part of an organization's business process*

Menurut [www.bizfluent.com](http://www.bizfluent.com) (2018) dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut :

a. Kepemimpinan, produktivitas dipengaruhi oleh manajer dan supervisor. Apabila pemimpin mengabaikan masalah produktivitas, maka akan berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan tersebut.

b. Sumber Daya

Sumber daya yang tidak mencukupi akan berdampak pada sikap dan produktivitas karyawan

c. Penetapan Tujuan

Produktivitas dapat meningkat ketika penetapan tujuan adalah bagian reguler dari proses bisnis organisasi

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan menurut Gerry Dessler dalam Nidaul Izzah dan Ida Ardiani (2016) :

1. Disiplin kerja, adalah ketaatan seseorang terhadap aturan-aturan yang sudah ditentukan yang berkaitan dengan pekerjaan dalam suatu perusahaan.
2. Kerja lembur, adalah suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan yang dilakukan diluar jam kerja.



3. Kualitas hasil kerja, adalah penetapan dari kualitas hasil kerja yang telah di dasarkan pada standar yang diukur melalui ketrampilan, ketelitian dan keberhasilan dari hasil kerja.
4. Kuantitas hasil kerja, adalah jumlah dari hasil kerja yang tepat dengan waktu yang sudah ditentukan, dengan memperhatikan seberapa cepat waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu akan dijelaskan dalam table di bawah ini :

**Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu**

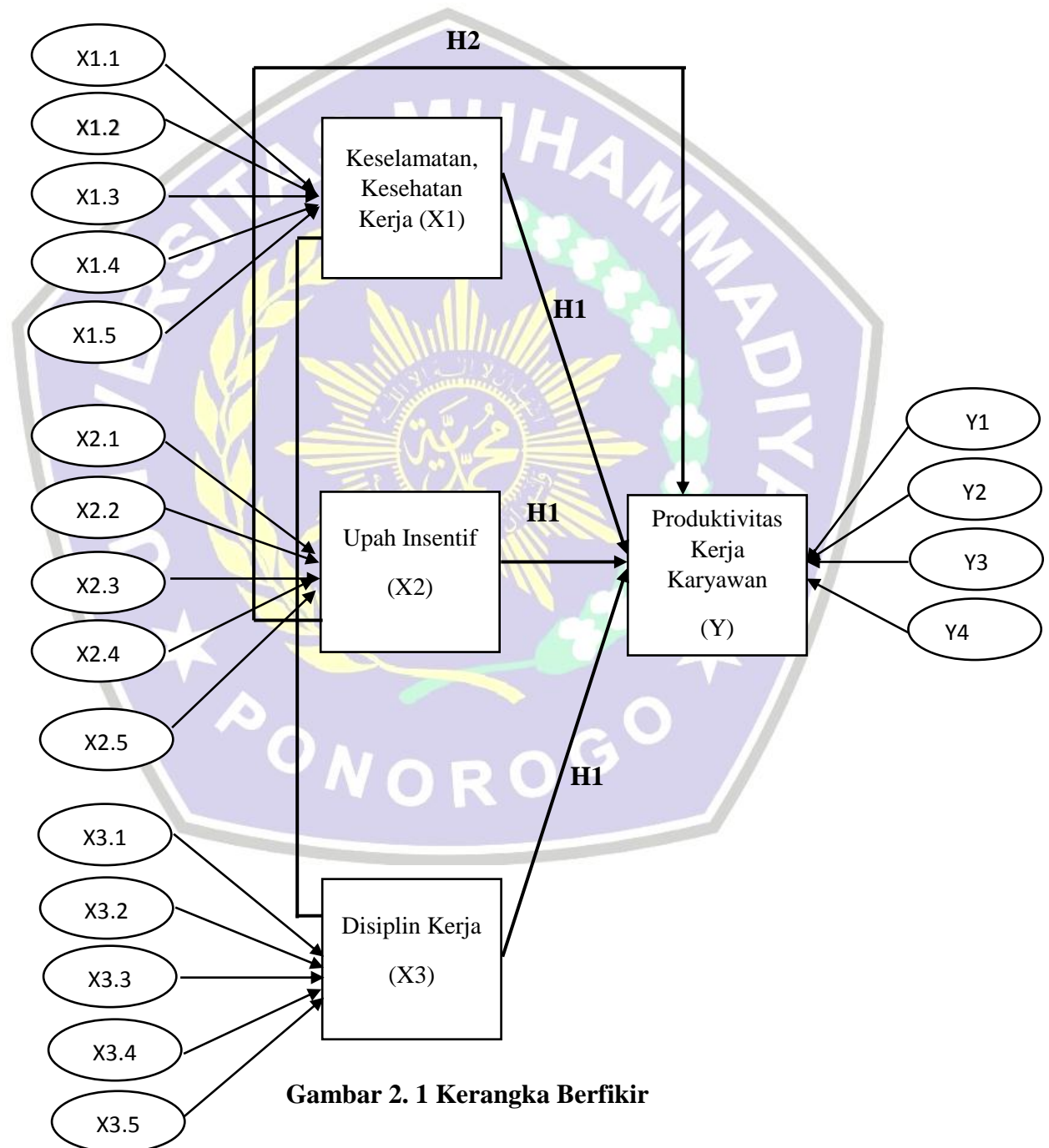
No	Peneliti,Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Anindya Novita Kusuma, (2017)	Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Sistem Distribusi PDAM Surya Sembada Surabaya	Dari hasil analisis yang telah dilakukan Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Sistem distribusi PDAM Surya Sembada Surabaya sebesar 51.5%. Sedangkan sebesar 48.5% dijelaskan oleh sebab-sebab lainnya
2	Indra Novri Setiawan, (2013)	Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Departemen Jaringan PT. PLN area Surabaya	Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Hal ini terlihat dari nilai F hitung hasil regresi

			yang mempunyai tanda positif sebesar 466,587 dan hasil uji signifikansi t sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan .
3	John Foster Marpaung, (2014)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Inited Dico Citas	Pemberian insentif memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas tenaga kerja. Dari angka yang diperoleh yaitu sebesar 99,125 % yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara pemberian insentif dengan produktivitas. Produktivitas tenaga kerja terlihat terus menerus mengalami kenaikan, hal ini dikarenakan kenaikan pemberian insenti yang terus meningkat, maka dapat disimpulkan bahwa kenaikan pemberian insentif yang diberikan ternyata dapat memacu produktivitas tenaga kerja lebih tinggi sehingga dapat menghasilkan laba yang lebih besar bagi perusahaan.
4	Maratin Nafiah Al-amin, (2015)	Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky di Kab. Sragen	Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 point disiplin kerja

			<p>menaikkan probabilitas tenaga kerja tersebut menjadi sangat produktif sebesar 7,73%</p> <p>Variabel insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penambahan insentif sebesar Rp. 10.000,00 menaikkan probabilitas tenaga kerja tersebut menjadi sangat produktif sebesar 14,3%</p>
5	<p>Yumhi, Rendi Dwi Rahmat, Hurriyah Agustini, Bambang Purwoko, (2014)</p>	<p>Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Kopi Cap Gajah Di Rongkasbitung</p>	<p>Berdasarkan hasil pembahasan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pabrik Kopi Cap Gajah dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson yaitu Melalui uji t yang diperoleh nilai t-hitung = 12,72 yang berarti lebih besar dari t-tabel, yaitu 2,024. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari insentif dengan Produktivitas Kerja Karyawan</p>

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara Keselamatan Kesehatan Kerja, Upah Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

Keterangan :

X1: Keselamatan Kesehatan Kerja    X2: Upah Insentif  
 X3: Disiplin Kerja                            Y: Produktivitas Kerja

Menurut Sunyoto (2013) bahwa beberapa indikator yang dapat mengukur Keselamatan Kesehatan Kerja yaitu :

X1.1 : Pelayanan kesehatan  
 X1.2 : Perlengkapan  
 X1.3 : Prosedur  
 X1.4 : Lingkungan  
 X1.5 : Pembiayaan Kesehatan

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengacu kepada teori Notoadmojo (2002), adapun indikator dari upah insentif adalah sebagai berikut ::

X2.1 : Menjamin keadilan  
 X2.2 : Menghargai prestasi kerja  
 X2.3 : Mempertahankan karyawan  
 X2.4 : Memenuhi peraturan-peraturan  
 X2.5 : Pengendalian biaya

Menurut Sinungan (Izza dan Ardiani, 2016), terdapat beberapa indikator disiplin kerja pada suatu perusahaan, diantaranya adalah

X3.1 : Absensi  
 X3.2: Tanggungjawab  
 X3.3: Sikap dan perilaku

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2007), indikator disiplin kerja adalah :

X3.4 : Ketepatan waktu

X3.5 : Ketaatan

Dalam penelitian ini indikator Produktivitas Kerja Karyawan menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan menurut Gerry Dessler dalam Nidaul Izzah dan Ida Ardiani (2016) sebagai berikut :

y1 : Disiplin kerja

y2 : Kerja lembur

y3 : Kualitas hasil kerja

y4 : Kuantitas hasil kerja

**a) Hubungan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut definisi dari *International Occupational Hygeiene Association (IOHA)* dalam Dewi Hanggraini (2012) Keselamatan Kesehatan Kerja atau yang biasa disingkat K3 adalah ilmu mengenai antisipasi, kesadaran, evaluasi dan pengendalian atas bahaya yang muncul di tempat kerja yang dapat memengaruhi kesehatan dan kondisi para pekerja, serta dengan mempertimbangkan pengaruhnya kepada komunitas dan lingkung sekitar.

Penerapan Keselamatan Kesehatan Kerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas karyawan, dengan adanya Keselamatan Kesehatan Kerja karyawan akan merasa nyaman dan aman sehingga terhindar dari

resiko kecelakaan kerja di perusahaan. Hal ini mampu membuat karyawan akan semakin produktif dalam bekerja. Akan tetapi apabila Keselamatan Kesehatan Kerja kurang diperhatikan akan terjadi penurunan produktivitas kerja karena karyawan merasa takut untuk mengambil resiko dalam pekerjaannya.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Indra Novri Setiawan (2013) yang mengungkapkan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

**b) Hubungan Upah Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Upah Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar (Farida, 2016). Upah Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Upah Insentif mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan, dengan pemberian upah insentif yang adil secara langsung akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Upah Insentif berperan sebagai motivasi terhadap semangat kerja karyawan untuk menghasilkan produk yang telah ditentukan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan John Foster Marpaung (2014) Upah Insentif berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

### c) Hubungan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (dalam Ma'arif dan Linda Kartika,2012) disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Disiplin kerja harus ditanamkan dalam diri para karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab karyawan itu pada kewajibannya, seperti juga suatu tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan. Kegiatan pendisiplinan dilaksanakan untuk mendorong para karyawan untuk mengikuti berbagai aturan sehingga penyelewengan dapat dihindari. Produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Apabila karyawan sudah tidak menghiraukan disiplin kerja maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Maratin Nafiah Al-amin (2015) Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

#### 2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan awal sementara dari perumusan masalah yang belum diterima dan masih akan diuji lagi kebenarannya. Dalam penelitian ini hipotesis yang dapat diuraikan adalah sebagai berikut :

1. H<sub>01</sub> : “Tidak terdapat pengaruh antara Keselamatan, Kesehatan Kerja, Upah Insentif dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD.Tunas Subur Kecamatan Tulakan Kabupaten Pacitan”.



Ha1 : “Terdapat pengaruh antara variabel Keselamatan, Kesehatan Kerja, Upah Insentif dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD.Tunas Subur Kecamatan Tulakan Kabupaten Pacitan”.

2. H02 : “Tidak terdapat pengaruh antara Keselamatan, Kesehatan Kerja, Upah Insentif dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD.Tunas Subur Kecamatan Tulakan Kabupaten Pacitan”.

Ha2 : “Terdapat pengaruh antara variabel Keselamatan Kesehatan Kerja, Upah Insentif dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD.Tunas Subur Kecamatan Tulakan Kabupaten Pacitan”.

3. H03 : “Variabel Disiplin Kerja bukan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD.Tunas Subur Kecamatan Tulakan Kabupaten Pacitan”.

Ha3 : “Variabel Disiplin Kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Tunas Subur Kecamatan Tulakan Kabupaten Pacitan”.