

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Produktivitas

###### a. Teori Dasar

Produktivitas berasal dari kata “produktif” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapat dikatakan suatu proses kegiatan terstruktur untuk menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi / objek.<sup>1</sup> Konsep produktivitas yang dicetuskan pertama kali oleh David Ricardo dan Adam Smith sekitar tahun 1810 bahwa produktivitas adalah masukan (*input*) dan keluaran (*output*) sebagai elemen utamanya.<sup>2</sup> Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan mengemukakan *Herzberg's two factors motivation theory* atau teori motivasi dua faktor atau teori motivasi kesehatan atau faktor higienis. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:<sup>3</sup>

- 1) Faktor Higienis / *dissatisfiers* atau faktor pemeliharaan  
Menurut Herzberg kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor pemeliharaan ini meliputi gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, hubungan antara pribadi dan kualitas supervisi.
- 2) Faktor Motivasi / pemuas  
Motivation factors adalah menyangkut kebutuhan psikologis. Jika kondisi tersebut ada berfungsi sebagai motivator yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang

---

<sup>1</sup> Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 9

<sup>2</sup> Muhammad Djakfar, *Agama, Etika, dan Ekonomi* (Malang: UIN-Malang Press, 2007), 74

<sup>3</sup> Maya Andriani, *Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri, Jurnal Administrasi Kantor*, Vol. 5, No. 1, Juni 2017, 86

baik, tetapi jika tidak ada maka tidak akan menyebabkan ketidakpuasan. Misalnya prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan potensi pribadi.<sup>4</sup>

Penelitian ini menggunakan teori dasar *Herzberg's two factors motivation theory* karena teori ini dapat dihubungkan dengan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu seperti kondisi kerja yang bisa meliputi lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja. Adapun faktor pemeliharaan meliputi diantaranya adalah kondisi kerja, sedangkan Mangkunegara menyatakan kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

#### **Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, akan meningkatkan laba perusahaan.<sup>5</sup>

Menurut Sedarmayanti produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai ratio antara keluaran dan masukan antara satuan waktu tertentu.<sup>6</sup>

#### **b. Faktor – Faktor Produktivitas Kerja**

Produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan manusia maupun yang berhubungan dengan

---

<sup>4</sup> Maya Andriani, *Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri, Jurnal Administrasi Kantor*, Vol. 5, No. 1, Juni 2017,87

<sup>5</sup> Budi Rismayadi, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Studi Kasus Pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014* Jurnal Manajemen dan Bisnis ISSN 2528-0597 Vol.1, No. 1, 2015, 3

<sup>6</sup> Nidaul Izzah dan Ida Ardiani, *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT. Mulia Makmur Elektrikatama*,Majalah Ilmiah Ilmub Administrasi, Vol XIII, No.02, September, 2016, 214

lingkungan tempatnya bekerja, baik dari internal perusahaan maupun eksternal perusahaan (kebijakan pemerintah). Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah:<sup>7</sup>

1) Sikap mental meliputi:

- a) Motivasi kerja
- b) Disiplin kerja
- c) Etika kerja

2) Pendidikan

Pendidikan berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai melakukan tindakan yang produktif.

3) Keterampilan

Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila memiliki pengalaman cukup di bidangnya.

4) Manajemen

Ketepatan manajemen akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai melakukan tindakan yang produktif.<sup>8</sup>

5) Hubungan Industrial Pancasila (HIP)

Dengan penerapan Hubungan Industrial Pancasila maka akan menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas meningkat.

6) Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

---

<sup>7</sup> Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju, 2011, 228

<sup>8</sup> Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju, 2011, 228-229

7) Sarana produksi

Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.<sup>9</sup>

**c. Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja**

Dimensi produktivitas kerja menurut Sedarmayanti dibagi menjadi dua:

1) Efektivitas

Dimensi efektivitas pertama berkaitan dengan pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

2) Efisiensi

Dimensi efisiensi merujuk kepada upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya. Pengukuran dimensi berdasarkan rasio, seperti rasio masalah / biaya, biaya / keluaran, dan biaya / waktu.

Menurut Sedarmayanti indikator-indikator dari produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a) Bertugas atau bekerja tidak sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan.
- b) Memiliki motivasi yang positif.
- c) Memiliki orientasi kerja yang positif.
- d) Bertanggung jawab.
- e) Dapat bergaul dengan efektif.

**d. Produktivitas Dalam Perspektif Islam**

Produktivitas juga sangat erat hubungannya dengan bekerja, tanpa dengan bekerja seseorang tidak mungkin dapat menghasilkan sesuatu (produktif). Banyak tuntunan dalam Al-Qur'an dan Hadist tentang bekerja. Seperti yang tersirat dalam QS. At-Taubah ayat :105 yaitu sebagai berikut<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup>Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju, 2011, 229-231

<sup>10</sup>Al-Qur'an dan Terjemahnya, Kudus: CV. Mubarakatan Thoyyiban, 2014), 202

وَقُلِ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَلِيمٍ

الْغَيْبِ وَاللَّهَاقَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٦٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.

Berdasarkan ayat diatas dapat diketahui bahwa Islam sangat membenci pada orang yang malas dan bergantung pada orang lain. Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang mereka kerjakan.

## 2. Lingkungan kerja

### a. Pengertian Lingkungan kerja

Pertumbuhan suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari lingkungan sekitarnya. Lingkungan kerja merupakan tempat untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disetujui sebelumnya.

Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja dan pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Catur Hadi Prabowo dan Widodo, *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Rickstar Indonesia*, Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, Vol.6.No.3 Sept.-Des.(2018), 5

## b. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan oleh Sedarmayanti<sup>12</sup>

### 1) Penerangan / cahaya di Tempat Kerja

Penerangan manfaatnya sangat banyak bagi pegawai untuk mendapat kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan.

### 2) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

### 3) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Sirkulasi udara di tempat kerja harus baik untuk menjaga kelangsungan hidup para karyawan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

### 4) Kebisingan di Tempat Kerja

Menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

### 5) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup>Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju, 2011, 28

<sup>13</sup>Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju, 2011, 31-32

- 6) Bau – bauan di Tempat Kerja  
Adanya bau di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi karyawan.<sup>14</sup>
- 7) Musik di Tempat Kerja  
Tidak sesuai nya music yang diputar di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
- 8) Keamanan di Tempat Kerja  
Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).<sup>15</sup>

### c. Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik:<sup>16</sup>

- 1) Lingkungan kerja fisik  
Yakni semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung.
- 2) Lingkungan kerja non fisik  
Yakni semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan.<sup>17</sup>

---

<sup>14</sup>Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju, 2011, 33

<sup>15</sup> A. Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pad Apt Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta*, Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol.3, No.1, Oktober 2015, 108

<sup>16</sup> A. Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pad Apt Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta*, Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol.3, No.1, Oktober 2015, 104

<sup>17</sup> A. Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pad Apt Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta*, Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol.3, No.1, Oktober 2015, 104-105

#### d. Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator – indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak yang diperlukan
- 6) Kemampuan bekerja
- 7) Hubungan pegawai dengan pegawai<sup>18</sup>

### 3. Keselamatan Kerja

#### a. Pengertian Keselamatan Kerja

Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya.<sup>19</sup> Penerapan program keselamatan kerja yang optimal bagi karyawan merupakan salah satu cara memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.<sup>20</sup>

Menurut Moenir keselamatan kerja adalah suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di daerah atau tempat tersebut baik orang tersebut pegawai ataupun bukan pegawai dari organisasi kerja itu.<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup>A. Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pad Apt Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta*, Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol.3, No.1, Oktober 2015, 108

<sup>19</sup>Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2016, 266

<sup>20</sup> Andri Saputra, *Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Buran Nusa Respati Di Kecamatan Anggana Kabupaten Pati*, Ejournal Pemerintahan Volume 2 No.3, 2014, 3065

<sup>21</sup> Usailan Umar dkk, *Pengaruh Program Keselamatan Kerjaterhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Musi Banyuasin Indah*, Jurnal Manajemen Kompeten, Vol.1 No. 1, Juni, 2018, 90



### b. Faktor- Faktor Keselamatan Kerja

Berikut ini akan diuraikan faktor-faktor yang memengaruhi keselamatan kerja karyawan yaitu:

1) Urusan rumah tangga

Tempat penyimpanan harus diberi tanda dan bahan disusun dalam tempat tertentu, serta diberi tanda pengenalan seperlunya.<sup>22</sup>

2) Pencegahan kecelakaan

Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datang dari manusia.

3) Pencegahan kebakaran

Pencegahan kebakaran seperti larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran dan lain-lain.

4) Penerangan / cahaya, warna dan suara bising di tempat kerja

Pemanfaatan penerangan / cahaya dan warna di tempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah atau dihilangkan karena dapat mengakibatkan kerusakan.<sup>23</sup>

### c. Dimensi dan Indikator Keselamatan Kerja

Berikut adalah dimensi dan indikator keselamatan kerja menurut Moenir:<sup>24</sup>

1) Secara fisik

Secara fisik upaya-upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah:

---

<sup>22</sup>Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju, 2011, 126

<sup>23</sup>Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju, 2011, 128-129

<sup>24</sup>Usailan Umar dkk, *Pengaruh Program Keselamatan Kerjaterhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Musi Banyuasin Indah*, Jurnal Manajemen Kompeten, Vol.1 No. 1, Juni, 2018, 90

- a) Penempatan benda berbahaya diberi tanda-tanda.
  - b) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan dan pertolongan.
- 2) Secara Sosial Psikologis

Sedangkan jaminan kecelakaan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pekerja yang meliputi:

- a) Aturan mengenai ketertiban organisasi atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali.
- b) Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar.<sup>25</sup>

#### 4. Kesehatan Kerja

##### a. Pengertian Kesehatan Kerja

Menurut *UU Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992* tentang Kesehatan, kesehatan adalah “keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis”. Pasal 23 UU Nomor 23/1992 menyebutkan bahwa kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja.<sup>26</sup>

Menurut H. Manullang dalam bukunya *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, kesehatan kerja diartikan sebagai bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar buruh

---

<sup>25</sup>Usailan Umar dkk, *Pengaruh Program Keselamatan Kerjaterhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Musi Banyuasin Indah*, Jurnal Manajemen Kompeten, Vol.1 No. 1, Juni, 2018, 91

<sup>26</sup>Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2016, 365

memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental, maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.<sup>27</sup>

#### **b. Faktor – Faktor Kesehatan**

##### 1) Kebersihan

Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya.

##### 2) Air minum dan kesehatan

Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara cuma-cuma dekat tempat kerja.

##### 3) Ventilasi, pemanas dan pendingin

Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja.

##### 4) Tempat kerja, ruang kerja dan tempat duduk

Seorang pegawai tak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan.

##### 5) Gizi

Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat lepas tanpa menyinggung tentang masalah jumlah dan nilai gizi makanan para pegawai.<sup>28</sup>

#### **c. Dimensi dan Indikator Kesehatan Kerja**

Berikut ini adalah dimensi dan indikator dari kesehatan kerja menurut Manullang yaitu:<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> Dimas Karnadi Sofian, *Pengawasan Ketenagakerjaan Di Bidang Kesehatan Kerja Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Bagi Buruh*, Hukum Bisnis, Universitas Narotama Surabaya Vol.2, No. 1, April 2018, EISSN 2460-0105, 52

<sup>28</sup> Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju, 2011, 126-128

<sup>29</sup> Bayu Ramdan Hediando dkk, *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.10 No.1 Mei, 2014, 4

## 1) Lingkungan secara medis

Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut:

- a) Kebersihan lingkungan kerja.
- b) Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja
- c) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri.

## 2) Sarana kesehatan tenaga kerja

Upaya perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya seperti penyediaan air bersih dan kamar mandi yang bersih sehingga dapat meningkatkan kesehatan para tenaga kerja.

## 3) Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

Perusahaan yang menyediakan pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja ketika terjadi kecelakaan kerja dan dapat langsung ditangani, seperti menyediakan fasilitas P3K yang lengkap.

## B. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai pendukung landasan dilakukannya penelitian diantaranya yaitu:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No .	Judul dan Peneliti	Teori dan Metode Penelitian	Hasil	Gap Penelitian
1	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivita	Populasi penelitian adalah seluruh karyawan produksi sebanyak 311 karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Kurangnya pengarahan yang jelas terkait pemahaman tugas yang akan

	<p>s Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT.Njonja Meneer Semarang. (Oleh Bayu Fadillah, dkk, Tahun 2013)</p>	<p>Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin sehingga terpilih 76 orang untuk menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian adalah <i>Systematic sampling</i>. Analisis data dengan uji regresi linear sederhana dan uji regresi berganda. Skala pengukuran menggunakan Likert dan Validitas menggunakan korelasi Product</p>	<p>mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas yang artinya jika PT. Njonja Meneer memberikan motivasi yang baik kepada karyawannya, menciptakan lingkungan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan kepuasan kerja karyawannya maka akan semakin meningkat pula produktivitas karyawannya dengan begitu tujuan perusahaan pun dapat dicapai.<sup>31</sup></p>	<p>diberikan kepada karyawan secara terperinci agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Disamping itu kurangnya memperhatikan kondisi Lingkungan Kerja yang disediakan perusahaan.<sup>32</sup></p>
--	---	--	---	---

<sup>31</sup> Bayu Fadillah, dkk, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang*, Diponegoro Journal Of Social And Politic, 2013, 10

<sup>32</sup> Bayu Fadillah, dkk, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang*, Diponegoro Journal Of Social And Politic, 2013, 3

		Moment, uji Reliabilitas dengan Cronbach Alfa. Analisis data yang dipakai dalam penelitian (Path Analysis). <sup>30</sup>		
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Bidang Sanggan (Studi Kasus pada PT. Gudang Garam Tbk)". (Oleh Vyo Sandra Suseno dan Miftahul Munir, 2013)	Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah population sampling yang teknik pelaksanaannya dilakukan dengan mengambil semua sampel yang ada di dalam populasi, karena jumlah sampel / subyek penelitian yang tidak mencapai 100 orang. <sup>33</sup>	Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. <sup>34</sup>	Masalah yang harus mendapat perhatian adalah lingkungan kerja salah satu perusahaan rokok yang memiliki intensitas tinggi dengan masalah tersebut adalah PT. Gudang Garam Tbk. Karena setiap hari karyawan berhadapan

<sup>30</sup> Bayu Fadillah, dkk, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang*, Diponegoro Journal Of Social And Politic, 2013, 2

<sup>33</sup> Vyo Sandra Suseno dan Miftahul Munir, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Bidang Sanggan Study*

				langsung dengan bahan baku tembakau. <sup>35</sup>
3	Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Buran Nusa Respati Di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar (Andri Saputra 2014)	Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Buran Nusa Respati yang berjumlah 329 orang yang dilibatkan secara langsung dalam kegiatan produksi kapal speed. Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah kuantitatif verifikatif / ujihipotesis. Yaitu suatu penelitian yang mencari sebab akibat antara	Pengujian membuktikan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dari variabel x terhadap variabel y di PT. Buran Nusa Respati. Hal ini dikarenakan t hitung lebih besar daripada t tabel ( $7,640 > 1,992$ ) maka $H_0$ diterima. <sup>37</sup>	Terjadinya kecelakaan pada karyawan berjumlah 23 kasus kecelakaan yang disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya berasal dari karyawan sendiri seperti bekerja tanpa memakai alat pelindung, melepas alat pengaman, dan merokok di dekat bahan yang mudah

*Kasus Pada PT. Gudang Garam Tbk*, Jurnal Cendekia Vol.11 Nomor 2 Mei (2013), 58

<sup>34</sup> Vyo Sandra Suseno dan Miftahul Munir, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Bidang Sanggan Study Kasus Pada PT. Gudang Garam Tbk*, Jurnal Cendekia Vol.11 Nomor 2 Mei (2013), 66

<sup>35</sup> Vyo Sandra Suseno dan Miftahul Munir, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Bidang Sanggan Study Kasus Pada PT. Gudang Garam Tbk*, Jurnal Cendekia Vol.11 Nomor 2 Mei (2013), 60

		kedua variabel X dan Y. <sup>36</sup>		terbakar. <sup>38</sup>
4	Pengaruh Program Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Musi Banyuasin Indah(Usailan Oemar dkk, Tahun 2018)	Penelitian dilaksanakan di PT. Musi Banyuasin Indah dengan metode kuantitatif. Populasi yang berjumlah 578 orang dan sampel 86 responden menggunakan teknik sampling. <sup>39</sup>	Berdasarkan perhitungan uji t diperoleh $6,167 > 1,663$ . Maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, berarti ada pengaruh program keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Musi Banyuasin Indah. <sup>40</sup>	PT . Musi Banyuasin Indah merupakan salah satu perusahaan pabrik yang memproduksi minyak sawit dimana dalam proses produksinya menggunakan bahan yang kompleks serta peralatan dengan tingkat teknologi yang semakin tinggi walaupun

<sup>37</sup> Andri Saputra, *Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Buran Nusa Respati Di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar*, Ejournal Pemerintahan Volume 2 No.3, 2014,3068

<sup>36</sup> Andri Saputra, *Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Buran Nusa Respati Di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar*, Ejournal Pemerintahan Volume 2 No.3, 2014,3060

<sup>38</sup> Andri Saputra, *Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Buran Nusa Respati Di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar*, Ejournal Pemerintahan Volume 2 No.3, 2014,3060

<sup>39</sup> Usailan Umar dkk, *Pengaruh Program Keselamatan Kerjaterhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Musi Banyuasin Indah*, Jurnal Manajemen Kompeten, Vol.1 No. 1, Juni, 2018, 89

<sup>40</sup> Usailan Umar dkk, *Pengaruh Program Keselamatan Kerjaterhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Musi Banyuasin Indah*, Jurnal Manajemen Kompeten, Vol.1 No. 1, Juni, 2018, 99



				demikian resiko kecelakaan kerja masih ada. <sup>41</sup>
5 .	Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Rickstar Indonesia.( Catur Hadi Prabowo, 2018).	Metode penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan explanatory analysis yaitu menjelaskan hubungan kausalitik antar variabel. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Rickstar Indonesia. Dengan metode pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh. Pada penelitian ini	Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja karyawan (K3) terhadap produktivitas karyawan dilakukan uji secara parsial diperoleh hasil uji t hitung sebesar 19,295 > t tabel 1,299 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,005. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan	Sering terjadinya kecelakaan saat bekerja karena kurangnya kesadaran para pekerja akan Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) karyawan terutama bagioan produksi karena pada bagian tersebut terdapat alat yang memungkinkan terjadinya kecelakaan kereja yang dapat dibilang

<sup>41</sup> Usailan Umar dkk, *Pengaruh Program Keselamatan Kerjaterhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Musi Banyuasin Indah*, Jurnal Manajemen Kompeten, Vol.1 No. 1, Juni, 2018, 89

		sampel yang akan diambil berjumlah 50 responden karena populasi pada bagian produksi. <sup>42</sup>	H1 diterima, kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.	sangat tinggi. <sup>43</sup>
6.	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Departemen Jaringan PT. PLN (PERSERO) Area Surabaya Utara .(Indra	Lokasi penelitian ini adalah PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara ,Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Departemen Jaringan di PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara yang berjumlah 72	Variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh	Masih banyaknya terjadi kecelakaan-kecelakaan kerja, yang sebagian besar di antaranya disebabkan karena kurang perhatian berbagai pihak terkait terhadap keselamatan

<sup>42</sup> Catur Hadi Prabowo, *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Rickstar Indonesia*, Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, Vol.6.No.3 Sept.Des. 2018 ISSN: 2338-4794, 2

<sup>43</sup> Catur Hadi Prabowo, *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Rickstar Indonesia*, Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, Vol.6.No.3 Sept.Des. 2018 ISSN: 2338-4794, 2

<p>Novri Setiawan, 2013)</p>	<p>orang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 72 orang dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh.<sup>44</sup></p>	<p>positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah keselamatan kerja daripada kesehatan kerja.<sup>45</sup></p>	<p>kan kesehatan kerja.<sup>46</sup></p>
------------------------------	---	---	--

Sumber: sumber dari beberapa penelitian terdahulu

**C. Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir yang baik menjelaskan secara teoritis dijelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti yaitu hubungan antara variabel independen dan dependen. Kerangka pemikiran merupakan model dari konseptual yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Masalah tersebut dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesia tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sehingga akan mendapatkan gambaran tentang lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Dua Tani

<sup>44</sup> Indra Novri Setiawan, *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Departemen Jaringan PT PLN (Persero) Area Surabaya Utara*, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.1,No.2, Maret 2013, 553

<sup>45</sup> Indra Novri Setiawan, *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Departemen Jaringan PT PLN (Persero) Area Surabaya Utara*, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.1,No.2, Maret 2013, 563

<sup>46</sup> Indra Novri Setiawan, *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Departemen Jaringan PT PLN (Persero) Area Surabaya Utara*, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol.1,No.2, Maret 2013, 554

Barokah Desa Genengmulyo, Kecamatan Juwana, Kabupaten Pati.

1. Hubungan Antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja. Lingkungan kerja bagi para karyawan akan mempengaruhi jalannya operasi perusahaan sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktivitas instansi. Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan karena merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja sangat baik.

2. Hubungan Antara Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

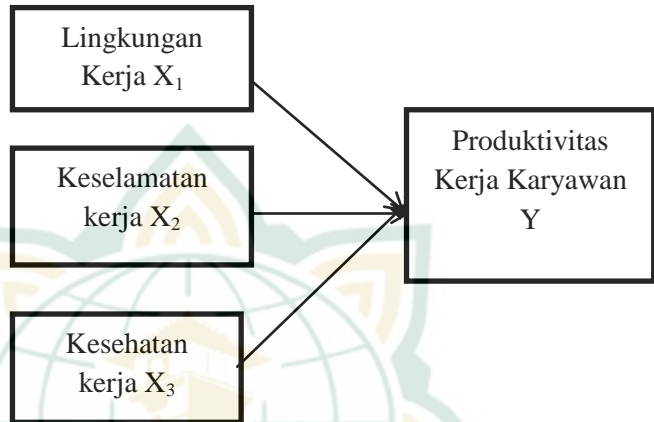
Keselamatan kerja merupakan suatu pemikiran untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya. Suatu perusahaan yang baik dan sehat dimana perusahaan selalu memperhatikan kondisi karyawannya. Penerapan program keselamatan kerja yang optimal bagi karyawan erat hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan, karena penerapan program keselamatan kerja merupakan salah satu upaya memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.

3. Hubungan Antara Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Kesehatan kerja berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Ketika para pekerja melaksanakan pekerjaannya harus dilakukan dengan cara dan dalam lingkungan K3 yang memenuhi syarat serta mengalokasikan dana untuk pelaksanaan program kesehatan. Pekerjaan yang menuntut produktivitas kerja tinggi hanya dapat dilakukan oleh tenaga kerja dengan kondisi kesehatan yang prima.

Kerangka berpikir pada penelitian ini dapat dijelaskan pada gambar sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**



Sumber: Sedarmayanti dan Moenir

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dengan kata lain suatu dugaan sementara mengenai hubungan dua variabel. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.<sup>47</sup>

Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan sebagai pedoman untuk mengarahkan pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan hasil kerangka berpikir dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Vyo Sandra Suseno dan Miftahul Munir dengan studi kasus

<sup>47</sup> Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D", Bandung Alfabeta, 2019, Hlm: 99-100

di perusahaan rokok PT.Gudang Garam yang mempunyai intensitas tinggi dengan masalah lingkungan kerja karena setiap hari karyawan langsung berhadapan langsung dengan bahan baku yaitu tembakau. Terbagi beberapa bagian pada perusahaan ini, maka dengan berbagai pertimbangan bagian produksi bidang sanggan sebagai objek penelitian ini. Di dalamnya terdapat tiga lingkungan kerja tersebut yaitu bahan baku, proses dan pengiriman. Maka dari itu hendaknya perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan lebih menitik beratkan pada lingkungan kerja seperti meningkatkan sarana dan prasarana.<sup>48</sup>

Selain penelitian Vyo Sandra Suseno dan Miftahul Munir terdapat penelitian lain yang dilakukan oleh Bayu Fadillah, dkk di perusahaan jamu PT.Njonja Meneer Semarang Unit Kaligawe bagian produksi menyatakan bahwa lingkungan kerja yang telah disediakan oleh perusahaan tersebut sudah baik dan kondusif namun perlu kiranya mengoptimalkan fasilitas-fasilitas yang sudah tersedia seperti menjaga kebersihannya dan melengkapki perlengkapannya, rutin memperbaiki ventilasi agar sirkulasi udara lancar untuk mengatasi kelembaban, dan meminimalisasi kebisingan agar tidak mengganggu kelancaran proses produksi.<sup>49</sup>

Jadi, diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD.Dua Tani Barokah Desa Desa Genengmulyo, Kecamatan Juwana, Kabupaten Pati.

H1 : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

---

<sup>48</sup> Vyo Sandra Suseno dan Miftahul Munir, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Bidang Sanggan Study Kasus Pada PT. Gudang Garam Tbk*,Jurnal Cendekia Vol.11 Nomor 2 Mei (2013), 60

<sup>49</sup> Bayu Fadillah,dkk, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang*, Diponegoro Journal Of Social And Politic,2013,2

pada UD. Dua Tani Barokah Desa Genengmulyo, Kecamatan Juwana, Kabupaten Pati.

2. Terdapat pengaruh signifikan antara keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Keselamatan kerja yakni suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah terjadinya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali gejala yang berpotensi menimbulkan kecelakaan akibat kerja serta tindakan antisipatif saat terjadi kecelakaan akibat kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andri Saputra bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan<sup>50</sup> selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Usailan Oemar, dkk bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.<sup>51</sup> Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diduga keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Dua Tani Barokah Desa Geneng mulyo, Kecamatan Juwana , Kabupaten Pati.

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh antara keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Dua Tani Barokah Desa Geneng mulyo, Kecamatan Juwana , Kabupaten Pati.

3. Terdapat pengaruh signifikan antara kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Catur Hadi

---

<sup>50</sup> Saputra Andri, *Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Buran Nusa Respati Di Kecamatan Anggana*, eJournal Ilmu Pemerintahan, Volume 2,(3),2014:3059-3069,ISSN 2338-3651, 3067

<sup>51</sup> Usailan Umar dkk, *Pengaruh Program Keselamatan Kerjaterhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Musi Banyuasin Indah*, Jurnal Manajemen Kompeten, Vol.1 No. 1, Juni, 2018, 89

Prabowo bahwa secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Rickstar Indonesia.<sup>52</sup>

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diduga kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Dua Tani Barokah Desa Geneng mulyo, Kecamatan Juwana , Kabupaten Pati.

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh antara kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Dua Tani Barokah Desa Geneng mulyo, Kecamatan Juwana , Kabupaten Pati.



---

<sup>52</sup> Catur Hadi Prabowo, *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Rickstar Indonesia*, Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, Vol.6.No.3 Sept.Des. 2018 ISSN: 2338-4794, 2