

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Rivai & Sagala (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.¹ Sejalan dengan Rivai & Sagala, bagi Sintaasih & Wiratama disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.²

¹ Veithzal Rivai dan Ella Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2013), h. 825

² Nyoman Jaka Wiratama dan Sintaasih Ketuk Desa, "Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung" (Fakultas Ekonomi Udayana, Bali, 2014), h. 129

Henry Simamora (2004) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Pelanggaran peraturan yang dilakukan oleh karyawan menuntut adanya tindakan disipliner, artinya hukuman akan diberikan kepada karyawan apabila mereka gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Tindakan disipliner yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah, bukan pada diri karyawan sebagai pribadi. Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan yang berlaku.³

Disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi) menurut Setyaningdyah (2015).⁴ Harlie (2016) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.⁵

³ Henry dan Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: YKPN, 2004), Edisi ketiga, h. 610

⁴ Setyaningdyah, "The effect of Human Resource Competence, organizational commitment and transactional leadership on work discipline, job satisfaction dan employre's performance", *Interdisciplinary Journal of contemporary research in business* Vol. 5 (2015), h. 145

⁵ M. Harlie, "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Hasibuan (2017) kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Dengan paparan tersebut disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya untuk mempermudah dan melancarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan. Hal ini dikarenakan didalam kehidupan sehari-hari dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku kita, terlebih didalam lingkup kerja. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik,

semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya mentaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan.⁶

Disiplin harus ditegaskan dalam organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Rivai & Sagala (2013) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan di suatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan.⁷

2. Pentingnya Disiplin Kerja

Disiplin karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisien semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu juga mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, peralatan dan perlengkapan perusahaan yang

⁶ Malayu, S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), cetakan ke sembilan, h. 193

⁷ Veithzal Rivai dan Ella Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,.....h. 824

disebabkan oleh ketidak hati-hatian dan tindak pencurian menurut Sutrisno (2009).⁸ Adapun sebenarnya dengan disiplin kerja ini dapat manfaat yang bisa dirasakan oleh pihak perusahaan dan karyawan, antara lain:

1. Bagi organisasi atau perusahaan

Disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas, sehingga nantinya dapat diperoleh hasil yang optimal.

2. Bagi karyawan

Bagi karyawan akan diperoleh suasana yang menyenangkan dan kondusif, sehingga nantinya dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan setiap tugas yang diembannya. Hal tersebut nantinya akan membuat karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya seoptimal mungkin. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih

⁸ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Media Group, 2009), Edisi pertama, h. 87-88

jauh lagi dan agar dapat menunjang kelancaran segala aktivitas dalam organisasi, agar tujuannya dapat dicapai secara maksimal.

3. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai & Sagala, antara lain:

1. Disiplin Retributive (Retributive Discipline), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (Corrective Discipline), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku-perilaku yang tidak tepat.
3. Perspektif Hak-Hak Individu (Individual Rights Perspective), yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective). Yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.⁹

⁹ Veithzal Rivai dan Ella Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,.....h. 825-826

4. Pendekatan Disiplin

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner menurut Rivai & Sagala : aturan tungku panas (hot stove rule), tindakan disiplin progresif (progressive discipline), dan tindakan disiplin positif (positive discipline).¹⁰

1. Aturan tungku panas

Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog. Pendekatan ini menyegerakan tindakan disipliner, lalu memberikan peringatan (warning) sebelum terjadinya tindakan indisipliner, memberikan hukum yang konsisten dan hukuman tersebut tanpa membedakan siapa yang melanggar atau melakukan tindakan indisipliner.

2. Disiplin progresif

Tindakan ini banyak sekali diadaptasi oleh perusahaan di era globalisasi ini. Dalam penerapannya setiap pelaku pelanggaran yang melakukan pengulangan, akan dijatuhkan hukuman semakin berat misalkan seorang karyawan pemalsuan jam kehadiran, pertama dia diberikan teguran lisan, jika masih

¹⁰ Veithzal Rivai dan Ella Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,.....h. 826-831

dilakukan, karyawan tersebut diberikan surat peringatan, dan semakin sering dilakukan karyawan itu akan diberikan sanksi dan hukuman yang berat. Dengan kata lain tindakan ini dilakukan bertahap dan masih memberikan kesempatan dalam memperbaiki diri.

3. Disiplin positif

Dalam konsep disiplin positif percaya bahwa hukuman sering kali hanya membuat mereka takut, dan bahkan membenci hukuman itu sendiri dan bahkan nantinya mencari cara agar dapat memalsukan tindakannya. Maka dari itu tindakan disiplin positif mendorong karyawan memantau perilaku mereka sendiri dan memangku konsekuensi yang nantinya akan mereka tanggung yang diakibatkan dari tindakan mereka sendiri. Dalam disiplin positif sebenarnya memiliki tingkatan-tingkatan seperti disiplin progresif, namun hukuman dalam disiplin progresif digantikan menjadi konseling-konseling dalam disiplin positif.

5. Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora (2004) adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan pada peraturan
2. Efektif dalam bekerja
3. Tindakan korektif
4. Kehadiran tepat waktu
5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu¹¹

B. Keselamatan Kerja

1. Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Wirawan keselamatan kerja adalah kondisi dimana para pekerja selamat, tidak mengalami kecelakaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.¹² Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.¹³ Sedangkan menurut Suma'mur, keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.¹⁴

¹¹ Henry dan Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,..... h. 746

¹² Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), h. 543

¹³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: Rosda, 2011), h. 161

¹⁴ Suma'mur, *Manajemen Sumber Daya Manusi*, (Jakarta: PT.Elek Media, 2007), h. 104

Keselamatan kerja Mondy (2018) adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Keselamatan kerja berkaitan juga dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan kerja dan lingkungan kerja serta cara-cara melakukan pekerjaan dan proses produksi.¹⁵ Dari tahun ke tahun perkembangan industri, mekanisasi, dan modernisasi semakin pesat, maka dengan sendirinya terjadi peningkatan, intensitas kerja operasional. Akibat dari hal tersebut muncul berbagai dampak, baik yang menyangkut adanya kelelahan, kehilangan keseimbangan, kekurangan ketrampilan, dan latihan kerja, kekurangan pengetahuan tentang sumber bahaya adalah sebagai bagian dari sebab terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara menyeluruh. Melalui pemenuhan terhadap peraturan perundangan diharapkan akan dicapai keamanan dan keselamatan kerja untuk memberikan jaminan rasa aman dan tentram, meningkatkan kegairahan

¹⁵ Mondy R Wayne, *Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2018), h. 82

bekerja bagi para tenaga kerja guna mempertinggi kualitas pekerjaan. Meningkatkan produksi dan produktivitas kerja perusahaan.

Keselamatan kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, yang menyangkut aspek-aspek keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja, perlakuan sesuai martabat manusia dan moral agama. Hal tersebut dimaksudkan agar para tenaga kerja secara aman dapat melakukan pekerjaannya guna meningkatkan hasil kerja dan produktivitas kerja. Dengan demikian para tenaga kerja harus memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan kesehatan didalam setiap pelaksanaan pekerjaannya sehari-hari.

2. Unsur dan Prinsip Keselamatan Kerja

Untuk dapat menciptakan kondisi yang aman dan sehat dalam bekerja diperlukan adanya unsur-unsur dan prinsip-prinsip keselamatan kerja. Adapun unsur-unsur keselamatan kerja menurut Sutrisno dan Kusmawan Ruswandi antara lain adalah:¹⁶

¹⁶ Sutrisno dan Kusmawan Ruswandi, *Prosedur Keamanan, Keselamatan, dan Kesehatann Kerja*, (Jakarta: Galia, 2007), h. 5

1. Adanya APD (Alat Pelindung Diri) di tempat kerja
2. Adanya buku petunjuk penggunaan alat dan atau isyarat bahaya
3. Adanya peraturan pembagian tugas dan tanggung jawab
4. Adanya tempat kerja yang aman sesuai standar SSLK (syarat-syarat lingkungan kerja) antara lain tempat kerja steril dari debu, kotoran, asap rokok, uap gas, radiasi, getaran mesin dan peralatan, kebisingan, tempat kerja aman dari arus listrik, lampu penerangan cukup memadai, ventilasi dan sirkulasi udara seimbang, adanya aturan kerja atau aturan keprilakuan.
5. Adanya penunjang kesehatan jasmani dan rohani di tempat kerja
6. Adanya sarana dan prasarana yang lengkap di tempat kerja
7. Adanya kesadaran dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja

Selain unsur-unsur Keselamatan Kerja di atas, hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan keselamatan dan kerja.

Menurut Sutrisno dan Kusmawan Ruswandi prinsip-prinsip keselamatan kerja meliputi aspek hiegene, aspek sanitasi, dan aspek lingkungan kerja.

3. Mengikuti prosedur keselamatan kerja

Cara kerja sangat mempengaruhi tercapainya keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. Jika seorang pekerja tidak bekerja sesuai dengan cara kerja yang telah ditentukan maka akan dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan atau gangguan kerja. Prosedur bekerja dengan aman dan tertib yang berlaku disetiap dunia usaha atau idustri biasanya telah dibuat dalam bentuk tata tertib dan aturan berperilaku (Sutrisno dan Kusmawan, 2007).¹⁷ Sehingga untuk mencapai keselamatan dan kesehatan kerja adalah melalui penerapan ergonomi dan pemakaian APD.

4. Indikator Keselamatan Kerja

Ada beberapa indikator keselamatan kerja menurut Mangkunegara (2011) yaitu sebagai berikut:¹⁸

¹⁷ Sutrisno dan Kusmawan Ruswandi, *Prosedur Keamanan, Keselamatan, dan Kesehatann Kerja*,.....h. 11

¹⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*,.....h. 163

1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja
 - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya
 - b. Ruang kerja yang terlalu panas dan sesak
2. Perlengkapan peralatan kerja
 - a. Menyediakan fasilitas kerja
 - b. Menyediakan alat-alat teknologi canggih
3. Pemakaian peralatan kerja
 - a. Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak
 - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik
4. Kondisi fisik dan mental karyawan
 - a. Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil
 - b. Emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

C. Kesehatan Kerja

1. Pengertian kesehatan kerja

Kesehatan pegawai menjadi perhatian yang penting bagi perusahaan karena dapat meningkatkan laba (Dessler, 2017). Pegawai sebagai salah satu modal yang dapat memberikan keuntungan secara langsung melalui produktivitas kerja yang dihasilkannya. Kesehatan kerja menurut Mathis dan Jackson adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal secara umum.¹⁹ Adapun unsur kesehatan yang erat berkaitan dengan lingkungan kerja dan pekerjaan, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan produktifitas. Kesehatan kerja menurut Flippo, dalam (Sibarani Mutiara, 2017) kesehatan kerja di bagi menjadi dua, yaitu:²⁰

¹⁹ Mathis & Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), h. 113

²⁰ Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2017), h. 113

1. *Physical Health*

- a. *Preplacement physical examinations* (pemeriksaan jasmani pra penempatan)
- b. *Periodic physical examinations for all key personnel* (pemeriksaan jasmani secara berkala untuk personalia)
- c. *Voluntary periodic physical examinations for all key personnel* (pemeriksaan jasmani secara berkala secara sukarela untuk personalia)
- d. *Well - equipped and staffed medical dispensary* (klinik medis yang mempunyai staf dan perlengkapan yang baik)
- e. *Availability of trained industrial hygienists and medical personnel* (tersedianya personalia medis dan ahli hygiene industry yang terlatih)
- f. *Systematic and preventive attention devoted to industrial stresses and strains* (perhatikan yang sistematis dan preventif yang dicurahkan pada tekanan dan ketegangan industrial)
- g. *Periodic and systematic inspections of provisions for proper sanitation* (pemeriksaan - pemeriksaan berkala

dan sistematis atas ketentuan untuk sanitasi yang tepat).

2. *Mental Health*

- a. *Availability of psychiatric specialist and instructions* (tersedianya penyuluhan kejiwaan dan psikiater)
- b. *Cooperation with outside psychiatric specialist and instructions* (kerja sama dengan spesialis dan lembaga-lembaga psikiater dari luar organisasi)
- c. *Education of company personnel concerning the nature and importance of the mental health problem* (pendidikan personalia perusahaan sehubungan dengan hakikat dan pentingnya masalah kesehatan mental)
- d. *Development and maintenance of aproper human relations program* (pengembangan dan pemeliharaan program hubungan kemanusiaan yang tepat).

Kesehatan merujuk pada pengembangan dan aplikasi seperangkat prinsip-prinsip praktis yang diarahkan kepada pencapaian dan pemeliharaan unsur psikologis dan pencegahan dari kemungkinan timbulnya penyakit dan kerusakan mental.

2. Tujuan Kesehatan Kerja

Tujuan dari kesehatan kerja untuk karyawan menurut Tarkawa (2014) yaitu:²¹

1. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja setinggi-tingginya baik fisik, mental dan sosial di semua lapangan kerja
2. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja
3. Melindungi tenaga kerja dari bahaya kesehatan yang ditimbulkan akibat pekerjaan
4. Menempatkan tenaga kerja pada lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisik, tubuh, mental psikologis, tenaga kerja yang bersangkutan.

3. Indikator Kesehatan Kerja

Dessler (2017) mengemukakan bahwa terdapat indikator dari kesehatan kerja terdiri dari:

1. Keadaan dan kondisi pegawai. keadaan dan kondisi pegawai adalah keadaan yang dialami oleh pegawai pada saat bekerja yang mendukung aktifitas dalam bekerja

²¹ Tarkawa, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi k3 di Tempat Kerja*, (Surakarta: Harapan Press, 2014), h. 35

2. Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktifitas pegawai dalam bekerja
3. Perlindungan karyawan. Perlindungan pegawai merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan pegawai.²²

D. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.²³

²² Gary Dessler, *Management Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Prenhallind, 2017), Terjemahan Benyamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia, h. 38

²³ Mochammad Ulinuha, "Analisis Faktor Internal yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Segara Timber di Samarinda", *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis* Vol. 4 No. 2 (2016), h. 508

Menurut Simamora (2004) produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-sebesaranya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* dan *input* yang optimal.²⁴

Menurut Sedarmayanti (2001) produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian untuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga) kerja yang mencakup kualitas, kuantitas dalam waktu-waktu tertentu.²⁵

Menurut Siagian (2005) produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *Output* yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.²⁶

Tjuju Yuniarsih dan Suwatno (2011) “Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja”.²⁷

²⁴ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,.....h. 110

²⁵ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2001), h. 31.

²⁶ Sondang P Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Asdi Mahasatya, 2005), h. 75

²⁷ Tjuju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 156

Menurut pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan pencapaian kerja oleh karyawan yang diperoleh dari proses input dan output yang diukur dengan efektivitas dan efisiensi didukung oleh motivasi dan kenyamanan bekerja setiap karyawan.

2. Produktivitas Kerja dalam Islam

Produktivitas tidak hanya diukur dari kuantitas (jumlah) hasil yang dicapai seseorang, tetapi juga oleh mutu (kualitas) pekerja yang semakin baik. Makin baik mutu pekerja maka makin tinggi produktivitas kerjanya. Oleh sebab itu dalam islam amal seseorang tidak dilihat dari segi jumlahnya, tapi lebih penting mutu tersebut.

Islam mengajarkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuang sia-sia. Allah hanya akan melihat dan mempertimbangkan hasil kerja manusia, karena itu bekerja secara produktif merupakan anjuran agama Islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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”*.²⁸

Ayat ini mengandung pemahaman bahwa Allah memerintahkan manusia agar melakukan pekerjaan bukan sekedar mengharapkan imbalan dunia saja, melainkan pahala di akhirat nanti. Produktivitas itu adalah sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara otomatis berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari sebelumnya (Muchdarsyah Sinungan, 1997)

Islam tidak hanya mengajarkan kepada pemeluknya untuk beribadah semata, tetapi juga mengajarkan untuk beramal dalam arti bekerja, bahkan meraih prestasi. Ini bukti dari kata islam sendiri yang mengandung tiga makna; keselamatan, kedamaian,

²⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bekasi: Cipta Bangun Segoro), h. 187

dan kesejahteraan. “Untuk meraih kesejahteraan, islam mendorong umatnya untuk bekerja sebaik-baiknya dengan meraih prestasi”. Allah berfirman dalam surat An-Nahl ayat 97 yaitu:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : *Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*²⁹

3. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah (Sedarmayanti, 2001):³⁰

²⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah dan Tafsir*, (Bandung : JABAL, 2014), h. 278

³⁰ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*,.....h. 71-78.

a. Sikap mental, berupa:

- 1) Motivasi kerja
- 2) Disiplin kerja
- 3) Etika kerja

b. Pendidikan

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

c. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih menjadi terampil apabila mempunyai kecakapan (*Ability*) dan pengalaman (*Experience*) yang cukup.

d. Manajemen

Pengertian manajemen ini berkaitan dengan sistem yang dikaitkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf/bawahannya. Apabila manajemennya

tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

e. Hubungan industrial pancasila

Dengan penerapan hubungan industrial pancasila, maka akan:

- 1) Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktifitas meningkat.
- 2) Menciptakan hubungsn kerja yang serasi dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi dalam usaha meningkatkan prduktivitas.
- 3) Meningkatkan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

f. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

g. Gizi dan kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

h. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja. Sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

i. Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai akan senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

j. Sarana produksi

Mutu sarana produksi sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang

digunakan tidak baik kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

k. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan:

- 1) Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi
- 2) Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu
- 3) Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa

Dengan memperhatikan hal termaksud, maka penerapan teknologi dapat mendukung peningkatan produktivitas.

1. Kesempatan berprestasi

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi yang pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

4. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja merupakan suatu proses yang sangat penting karena akan menjadi landasan dalam membuat kebijakan perbaikan produktivitas secara keseluruhan dalam proses manajemen.

Tjuju Yuniarsih dan Suwatno (2008) mengungkapkan pendapatnya tentang produktivitas: “Produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan/tugas. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel, juga ukurannya yang digunakan sangat bervariasi”.³¹

Produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui pendekatan yang pada umumnya memperbandingkan antara

³¹ Tjuju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 60

output dengan input. Pengukuran produktivitas ini mempunyai peran penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas akan juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

5. Manfaat Pengukuran Produktivita Kerja

Menurut Gaspersz (2000) menyatakan bahwa terdapat berapa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi, antara lain:³²

1. Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
2. Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.

³² Gasperz Vincent, *Manajemen Produktivitas Total*, Cetakan pertama, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000), Cetakan pertama, h. 24

3. Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.
4. Perencanaan target tingkat produktivitas di masa datang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
5. Strategi untuk meningkatkan produktivitas organisasi dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas (*productivity gap*) yang ada diantara tingkat produktivitas diukur (*actual productivity*). Dalam hal ini tingkat produktivitas akan memberikan informasi dalam mengidentifikasi masalah atau perubahan yang terjadi sebelum tindakan kreatif diambil.
6. Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antar organisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional maupun global.

7. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.
8. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas terus menerus.

6. Pentingnya Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2002) Sumber daya Manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil kerja manusia.³³

7. Indikator Produktivitas Kerja

Seperti dijelaskan Simamora (2004) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, pelaksanaan program dan jumlah tenaga kerja. Dalam penelitian ini peneliti

³³ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), h. 21

mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:³⁴

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Pelaksanaan program
5. Jumlah tenaga kerja.

E. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang penulis jadikan sebagai acuan dalam menulis penelitian ini yaitu sebagai berikut:

³⁴ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,.....h. 112

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Effendi Sinuhaji (2019)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> . Peneliti terdahulu hanya menggunakan satu variabel bebas yaitu K3 . Jumlah responden . Teknik pengumpulan data dalam penelitin terdahulu hanya dengan kuesioner dan studi kepustakaan . Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana . Lokasi penelitian peneliti dilakukan di PT. X di Batam, sementara penulis melakukan penelitian di PT Multipanel Intermitra

				Mandiri
2.	Jumanto dan Ade Parlaungan Nasution (2017)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kedisiplinan dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Seksi Cutting Crimping di PT. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia	Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1), kedisipinan kerja (X_2) dan pengawasan kerja (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) di bagian Cutting Crimping PT. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> . Peneliti terdahulu menggunakan variabel Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_1), kedisipinan kerja (X_2) dan pengawasan kerja (X_3), sementara penulis menggunakan variabel Disiplin (X_1), Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_2) . Jumlah responden .Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin . Lokasi penelitian peneliti dilakukan di PT. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia, sementara penulis melakukan

				penelitian di PT Multipanel Intermitra Mandiri
3	Ayu Puspita (2018)	Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Usaha Tani Maju Kb. Kediri	Secara parsial keselamatan kerja, kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, secara simultan keselamatan kerja, kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Peneliti terdahulu menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampling incidental • Jumlah responden • Lokasi penelitian peneliti dilakukan di PT. Usaha Tani Maju Kb. Kediri, sementara penulis melakukan penelitian di PT Multipanel Intermitra Mandiri
4	Laura Dwi Purwanti dan Mochammad Al Musadieq (2017)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja dan Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi	Keselamatan kerja karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Peneliti terdahulu menggunakan variabel Keselamatan kerja karyawan (X_1), kesehatan kerja karyawan

		<p>Operasi dan Pemeliharaan PT Pembangkitan Jawa Bali (PJB) Unit Pembangkitan Paiton)</p>	<p>kehidupan kerja, Kesehatan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja, Keselamatan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, Kesehatan kerja karyawan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, dan kualitas kehidupan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.</p>	<p>(X_2) dan variabel kualitas kehidupan kerja karyawan (Y_1) produktivitas kerja karyawan (Y_2), sementara penulis menggunakan variabel Disiplin (X_1), Keselamatan dan kesehatan kerja (K_3) (X_2) dan produktivitas karyawan (Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> . Jumlah responden . Teknik pengambilan sampel menggunakan proporsional random sampling (rumus slovin) . Teknik analisis data menggunakan jalur Path . Lokasi penelitian peneliti dilakukan di PT Pembangkitan Jawa Bali (PJB) Unit Pembangkitan
--	--	---	---	--

				Paiton), sementara penulis melakukan penelitian di PT Multipanel Intermitra Mandiri
5	Kevin Rey Samahati (2020)	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Manado	Secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> . Jumlah responden . Lokasi penelitian peneliti dilakukan di PT. PLN (PERSERO) UP3 Manado, sementara penulis melakukan penelitian di PT Multipanel Intermitra Mandiri

6	Aji Pangestu (2016)	Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Study Kasus pada PT. Wika Reality Proyek Pembangunan Tamansari Hive Office Park)	Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja, memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> . Jumlah responden . Lokasi penelitian peneliti dilakukan di PT. Wika Reality Proyek Pembangunan Tamansari Hive Office Park, sementara penulis melakukan penelitian di PT Multipanel Intermitra Mandiri
7	Ni'matu Risqilah (2019)	Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening Pada SPPBE PT. Moderna Teknik Perkasa Blitar.	program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki kontribusi yang besar terhadap meningkatnya produktivitas kerja karyawan SPPBE PT. Moderna Teknik Perkasa yang dimediasi oleh disiplin kerja.	<ul style="list-style-type: none"> . Peneliti terdahulu menggunakan variabel Keselamatan dan kesehatan kerja (X_1), produktivitas kerja (Y) dan variabel disiplin kerja sebagai variabel <i>intervening</i> . Jumlah responden . Teknik analisis data menggunakan jalur path . Lokasi

				penelitian peneliti dilakukan di PT. Moderna Tehnik Perkasa Blitar., sementara penulis melakukan penelitian di PT Multipanel Intermitra Mandiri
--	--	--	--	--

F. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis merupakan jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.³⁵ Berdasarkan latar belakang dan kerangka berfikir diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 99

H1= Ada pengaruh yang positif dan signifikan pada disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT Multipanel Intermitra Mandiri

H2= Ada pengaruh positif dan signifikan pada keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Multipanel Intermitra Mandiri

H3= Ada pengaruh yang positif dan signifikan pada disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja karyawan secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT Multipanel Intermitra Mandiri