BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. Disiplin

1. Pengertian Disiplin

Menurut Singodimejo mengatakan disiplin ialah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.[1]

Menurut Latainer, mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian

[1] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), h.86.

dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.[2]

Menurut Beach, disiplin mempunyai dua pengertian. Arti pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan. Dari berbagai pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.[3]

Menurut Hasibuan, bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung

---

[2] *Ibid*, 87.
[3] *Ibid*, 87.

jawabnya, sedangkan kesediaan adalah sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak.[4]

Disiplin adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas atau

[4] Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017),h.193.

tanggung jawabnya. Sehingga seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanakah kepadanya.

Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Berjalan atau tidaknya disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.[5]

3. Indikator Disiplin

Adapun indikator disiplin kerja menurut Alfred R.Lateiner dalam Soedjono sebagai berikut:

a. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

b. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan disiplin kerja yang baik.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan

[5] Umi Farida dan Sri Hartono, Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia II, (Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press, 2017), h.44.

bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.[6]

4. Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja

Disiplin dikaitkan dengan pemenuhan aturan dan pemanfaatan waktu. Seseorang dapat disebut disiplin apabila mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diembannya dengan tepat waktu. Islam mengajarkan bahwa menghargai waktu lebih utama sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat Al-Ashr ayat 1-3

وَٱلۡعَصۡرِ ١ إِنَّ ٱلۡإِنسَٰنَ لَفِي خُسۡرٍ ٢ إِلَّا ٱلَّذِينَ
ءَامَنُواْ وَعَمِلُواْ ٱلصَّٰلِحَٰتِ وَتَوَاصَوۡاْ بِٱلۡحَقِّ وَتَوَاصَوۡاْ
بِٱلصَّبۡرِ ٣

[6] Junda Ayu Permatasari, dkk, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 25, No. 1, Agustus 2015, h.3.

> *"Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran."* (Al-Al-Ashr:1-3).[7]

Islam adalah agama yang mengajarkan kelembutan sekaligus kedisiplinan. Sebagai contoh, waktu sholat fardhu yang mempunyai batasan waktu awal dan akhir sehingga setiap Muslim harus sholat dengan waktu yang telah ditentukan, jika tidak maka sholatnya dianggap tidak sah.

Imam Ali Ra. Berkata, "Seorang Muslim harus memetakan waktunya dalam satu hari menjadi tiga bagian: waktu untuk menyembah Allah SWT, waktu untuk mencari nafkah, dan waktu untuk kepentingan pribadi dalam hal materi." Seperti pepatah yang mengatakan 'waktu adalah uang', maka kita harus menggunakan waktu dengan sebaik mungkin karena waktu yang hilang tidak akan pernah bisa dikembalikan.

---

[7] Kementrian Agama Republik Indonesia, Al-Quran dan Terjemahannya, (Jakarta: Lajnah Pentasihan Mushaf Al-Quran, 2002), h.913.

B. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ialah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit.[8]

Menurut Mangkunegara, Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi perusahaan menjadi salah satu aspek penting dalam rangka pemeliharaan sumber daya manusia di perusahaan. Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

---

[8] Agnes Ferusgel, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap produktivitas pekerja PT. X*, Jurnal Akrab Juara, Vol.3, No.1 (Februari 2018)

adalah untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari risiko sakit dan kecelakaan akibat pekerjaan.[9]

Menurut Mangkunegara, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Karyawan harus mempunyai kondisi fisik yang sehat dan lingkungan yang mendukung agar terhindar dari kecelakaan kerja[10]

Menurut Ridley, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaanya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut. Dalam Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja, mengenai "kewajiban perusahaan,

---

[9] Mardi Astutik, dkk, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan*, Jurnal Management and Business Review, Vol.3, No.1 (2019)

[10] Rahma Lia Aldini,dkk, *Pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Terhadap Kepuasaan Kerja Serta Dampaknya terhadap kinerja Karyawan,* (studi *pada karyawan PT Indolakto Purwosari*, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 72, No.1, (Juli 2019)

kewajiban dan hak tenaga kerja serta syarat-syarat keselamatan kerja yang harus dipenuhi oleh organisasi". Sedangkan dalam Undang-undang Nomor 13 pasal 86 dinyatakan bahwa "setiap organisasi wajib menerapkan upaya keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi keselamatan tenaga kerja".[11]

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah salah satu upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat melindungi dan bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat melindungi dan bebas dari kecelakaan kerja pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Kecelakaan kerja tidak hanya menimbulkan korban jiwa tetapi juga kerugian materi bagi pekerja dan pengusaha, tetapi dapat mengganggu proses produksi secara menyeluruh, merusak lingkungan yang pada akhirnya berdampak pada masyarakat luas.[12]

---

[11] Soehatman Ramli, *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja*, (Jakarta : PT. Dian Rakyat, 2010), h.11.

[12] Irzal, *Dasar-dasar kesehatan dan keselamatan kerja*, (Jakarta: Kencana, 2016), h.1.

Pada prinsipnya dasar-dasar keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menekankan beberapa hal, yaitu:

1) Setiap pekerja berhak memperoleh jaminan atas keselamatan kerja agar terhindar dari kecelakaan.
2) Setiap orang yang berada ditempat kerja harus dijamin keselamatannya.
3) Tempat pekerjaan dijamin selalu ada dalam keadaan aman.[13]

Keselamatan dan kesehatan kerja telah menjadi hal yang penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. K3 tidak hanya menjadi tanggung jawab manajemen sumber daya manusia tetapi juga menjadi tanggung jawab semua pihak yang ada didalam perusahaan. Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah menjamin keadaan, keutuhan dan kesempurnaan, baik jasmani maupun rohani manusia serta karya dan budayanya yang tertuju pada kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan manusia pada khususnya. Cara yang harus dilakukan untuk menanggulangi keselamatan

[13] Sedermayanti, *Restrukturasi dan Pemberdayaan Organisasi (Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan)*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2014), h.149.

dan kesehatan kerja yaitu mengadakan unsur penyebab kecelakaan, dan mengadakan pengawasan yang ketat.

2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dengan dijalankannya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tentunya ada tujuan yang ingin dicapai suatu perusahaan. Adapun tujuan tersebut adalah :

1) Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik fisik, sosial, maupun psikologis.
2) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seefektif mungkin.
3) Agar semua hasil produksi dipelihara keamananya.
4) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5) Untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.

7) Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.[14]

3. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Moenir, indikator keselamatan kerja dapat dilihat dari lingkungan kerja secara fisik antara lain:

1) Penempatan benda

   Penempatan benda atau barang sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya.

2) Perlindungan pekerja

   Perlindungan pada pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat-alat pelindungan yang sesuai dan baik.

3) Penyediaan perlengkapan

   Yang mampu digunakan sebagai alat pencegah, pertolongan dan perlindungan.

---

[14] Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), h.162.

4) Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan

   Program ini diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai atau pekerja agar mampu mengurangi kecelakaan saat bekerja.

Menurut Manullang, ada 3 (tiga) indikator dari kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

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) Lingkungan kesehatan tenaga kerja

   Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.

3) Pemeliharaan kesehatan

   Yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.[15]

---

[15] Hedianto, dkk, *Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap motivasi kerja karyawan (studi pada karyawan bagian drilling & oilfield services PT Elnusa Tbk Jakarta,* jurnal Vol. 10, No. 1, Mei 2014.

4. Usaha-usaha dalam meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Usaha-usaha yang perlu dilakukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Menjegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
2) Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
3) Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna, ruangan kerja, penerangan yang cukup terag dan menyejukkan, dan menjegah kebisingan.
4) Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
5) Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.
6) Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan.[16]

[16] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), h.162.

5. Pandangan Islam Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Islam sangat menganjurkan umatnya dalam bekerja. Dan bekerja mestinya dilakukan dengan niat semata-mata karena Allah untuk mendapat kebahagiaan hidup berupa rezeki di dunia, dan tidak melupakan kehidupan hari akhirat. Karena itu dalam Islam hendaklah menjadikan kerja sebagai ibadah bagi keberkahan rezeki yang diperolehnya, lebih-lebih lagi sebagai bekal untuk menghadapi kehidupan di akhirat yang kekal abadi. Sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam Surat Al-Qasas ayat 77.

وَٱبۡتَغِ فِيمَآ ءَاتَىٰكَ ٱللَّهُ ٱلدَّارَ ٱلۡأٓخِرَةَۖ وَلَا تَنسَ نَصِيبَكَ
مِنَ ٱلدُّنۡيَاۖ وَأَحۡسِن كَمَآ أَحۡسَنَ ٱللَّهُ إِلَيۡكَۖ وَلَا تَبۡغِ
ٱلۡفَسَادَ فِي ٱلۡأَرۡضِۖ إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُحِبُّ ٱلۡمُفۡسِدِينَ ٧٧

"Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugrahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik padamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan." (Q.S. Al-Qasas:77)[17]

---

[17] Kementrian Agama Republik Indonesia, Al-Quran dan Terjemahannya, (Jakarta: Lajnah Pentasihan Mushaf Al-Quran, 2002), h.543.

Islam adalah agama yang sangat menjunjung tinggi keselamatan bagi pemeluknya. Islam dalam Al qur'an melarang umat untuk membuat kerusakan jangankan kerusakan itu terjadi pada lingkungan, terhadap diri sendiri saja melarangnya. Hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam Islam adalah sama-sama mengingatkan umat manusia agar senantiasa berperilaku (berpikir dan bertindak) yang aman dan sehat dalam bekerja di tempat kerja (di kantor, di pabrik, di tambang, dan dimanapun tempat bekerja). Dengan berperilaku aman dan sehat akan tercipta suatu kondisi atau lingkungan yang aman dan sehat. Dengan bekerja yang aman di tempat kerja, akan membawa keuntungan bagi diri sendiri maupun perusahaan tempat kerja.

C. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Setiap Manajemen Sumber Daya Manusia (HRD) berupaya menciptakan sumber daya manusia (karyawan) yang potensial. Selain dari pada itu juga memelihara hubungan kerja yang serasi antara karyawan dan penyatupaduan sumber

daya manusia secara efektif dan efisien dalam bekerja sama sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Sumber daya manusia mengandung dua hal yaitu dipandang dari kualitas usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi dalam jangka waktu tertentu, untuk meningkatkan barang atau jasa. Tujuan utama perusahaan adalah meraih keberhasilan yang berdampak pada kemajuan dan keuntungan perusahaan. Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, organisasi atau perusahaan terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, maka suatu organisasi atau perusahaan tersebut dikatakan berhasil. Apabila rendah dari standar menurun, bisa dinyatakan tidak atau kurang berhasil.[18]

Menurut Tohardi, mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan

[18] Ali Chaerudin, dkk, SUMBER DAYA MANUSIA: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi, (Sukabumi: CV Jejak, anggota IKAPI, 2020),h.45.

lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.[19]

Menurut Husien Umar dalam Widodo, produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang di gunakan (*input*). *Ouput* meliputi jumlah barang atau jasa yang dihasilkan dan *input* meliputi tenaga kerja, bahan baku, modal, energi dan lain-lain. Menurut Hasibuan, produktivitas kerja adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung.[20]

Singodimedjo, mengemukakan rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Atau didefinisikan sebagai indeks produktivitas, yaitu :

$$\text{IP} = \frac{Hasil\ yang\ dicapai}{Sumber\ daya\ yang\ digunakan} = \frac{Output}{Input}$$

[19] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 100.

[20] Ajabar, *Manajemen Sember Daya Manusia*, (Yogyakarta : Deepublish, 2020), h. 53.

Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas, dilakukkan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif. Menurut Kussrianto, produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.[21]

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan. Menurut Simanjuntak, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

a. Pelatihan

Latihan kerja yang dimaksud untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja

[21] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: KENCANA, 2016), h.101.

diperlukan bukan sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

c. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan dan bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika

karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan perpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.[22]

3. Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

a. Kemampuan

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

---

[22] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: KENCANA, 2016), h.103.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

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

d. Pengembangan diri

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

sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

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

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.[23]

4. Pandangan Islam Tentang Produktivitas Kerja

Menurut pandangan Islam produktivitas kerja dapat dijelaskan dalam surat At-Taubah ayat 105, menjelaskan

[23] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), h.104-105

dalam melakukan pekerjaan hendaklah kamu tidak berlaku curang, sesungguhnya Allah akan melihat pekerjaanmu.

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

"Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang Mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (Q.S At-Taubah:105)[24]

Islam sebagai pedoman hidup yang turun dari sang pencipta manusia, sangat menghargai bahkan amat mendorong produktivitas. Meningkatkan produktivitas dalam bekerja bisa dilakukan dengan cara memperbarui niat, kita yang bekerja dengan niat agar bisa kaya raya dan mendapatkan popularitas, harus diperbaharui bahwa bekerja tujuannya melaksanakan perintah Allah SWT, untuk bisa beribadah dan memberikan nafkah kepada keluarga.

---

[24] Kementrian Agama Republik Indonesia, Al-Quran dan Terjemahannya, (Jakarta: Lajnah Pentasihan Mushaf Al-Quran, 2002), h.253.

D. Penelitian Terdahulu

Tabel. 2 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
Nining Wahyuni, Bambang Suyadi, Wiwin Hartanto[25]	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Kutai Timber Indonesia	Persamaan penelitiannya yaitu terletak pada Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Dan metode pengambilan sampel sama-	Perbedaan dengan penelitian terdahulu terletak pada lokasi penelitian, penelitian terdahulu lokasi penelitiannya yaitu PT Kutai Timber Indonesia. Perbedaan lainnya yaitu	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dibuktikan dari nilai R-Square sebesar 67,9%.

[25] Nining Wahyuni,dkk, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Kutai Timber Indonesia* dalam Jurnal Ilmu Ekonomi, Vol.12 No.1 (2020)

Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
		sama menggunakan *simple random sampling*.	terletak pada metode analisis menggunakan analisis regresi sederhana.	
Resta Dianti[26]	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tri	Persamaan penelitiannya yaitu terletak pada variabel penelitian Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) (X1), Produktivitas	Perbedaan dengan penelitian terdahulu terletak pada lokasi penelitian, penelitian terdahulu lokasi penelitiannya yaitu PT. Tri	Hasil Penelitian ini menunjukan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Komitmen Organisasi berpengaruh Secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja

[26] Resta Dianti, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tri Bakti Sarimas Kabupaten Kuansing*, (Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2019).

Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Bakti Sarimas Kabupaten Kuansing	Kerja (Y). Dan pada metode analisisnya sama-sama menggunakan analisis Regresi Berganda.	Bakti Sarimas Kabupaten Kuansing. Perbedaan lainnya yaitu pada metode Pengambilan Sampel menggunakan *accidental sampling.*	Karyawan
Kevin Rei Samahati[27]	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap	Persamaan penelitiannya yaitu terletak pada variabel Kesehatan dan	Perbedaan dengan penelitian terdahulu terletak pada lokasi	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Disiplin Kerja memiliki

[27] Kevin Rei Samahati, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado* dalam Jurnal EMBA, Vol.8 No.1 (Januari 2020)

Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado	Keselamatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja (Y). Dan pada metode analisisnya sama-sama menggunakan analisis Regresi Berganda.	penelitian, penelitian terdahulu lokasi penelitiannya yaitu di PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Dan Perbedaan yang lainnya terletak pada metode pengambilan Sampel yaitu *Total Sampling* atau Sampel Jenuh.	pengaruh sebesar 80,9% terhadap Produktivitas Kerja

Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
Dika Wiliandro[28]	Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Proses Pada PT Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuatan Singingi	Persamaan penelitiannya yaitu Disiplin Kerja (X1), Produktivitas Kerja (Y). Dan pada metode analisisnya sama-sama menggunakan analisis Regresi Berganda.	Perbedaan dengan penelitian terdahulu terletak pada penambahan variabel (X2) motivasi kerja. Perbedaan lainnya terletak pada lokasi penelitian, penelitian terdahulu lokasi penelitiannya yaitu di PT. Citra Riau. Dan	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,673 atau 67,3 %.

[28] Dika Wiliandro, *Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Proses Pada PT Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuatan Singingi*, (Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2020)

Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
			metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus.	
Mardi Astutik, Retno Catur Kusuma Dewa [29]	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.	Persamaan penelitiannya yaitu terletak pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1), dan Produktivitas Kerja (Y). Dan pada	Perbedaan dengan penelitian terdahulu terletak pada penambahan variabel (X2) lingkungan kerja. Perbedaan lainnya pada lokasi	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Keselamatan dan Kesehatan (K3) dan Lingkungan Kerja memiliki Pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

[29] Mardi Astutik, dkk, *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* dalam jurnal Management and Business Review, Vol. 3, No. 1, 2019.

Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
		metode analisisnya sama-sama menggunakan analisis Regresi Berganda. Dan metode Pengambilan sampel menggunakan *Sampel Random Sampling*.	penelitian, penelitian terdahulu lokasi penelitiannya yaitu di PT. Sumber Citra Persada.	

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang diajukan.[30] Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, penelitian terdahulu dan

[30] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*,… h. 284.

kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H0 : Diduga bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H1 : Diduga bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H0 : Diduga bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak perpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H2 : Diduga bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H0 : Diduga bahwa disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H3 : Diduga bahwa disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.