

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR & HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *Management* dengan kata kerja *to manage*, yang diartikan secara umum sebagai mengurus (Sulistiyorini 2014:8). Menurut Bathos (2012:1) manajemen sumber daya manusia merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Kemudian menurut Kadarisman (2013:5) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi agar pengetahuan, kemampuan, agar keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerja yang mereka lakukan. Sedangkan menurut Flippo (2015:11) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan dan masyarakat.

Dari pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sistem terintegrasi yang terdiri dari aktivitas-aktivitas sumber daya manusia berupa pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan secara efektif dan efisien untuk membantu tercapainya tujuan organisasi.

1. Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun tujuan dari manajemen sumber daya manusia menurut Rivai (2015:51) sebagai berikut:

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- f. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

Salah satu aspek penting yang akan menentukan keberhasilan ataupun kegagalan dalam organisasi adalah implementasi manajemen sumber daya manusia. Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, motivasi dan evaluasi.

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Flippo (2015:21) adalah sebagai berikut:

- a. Fungsi Manajerial
 - 1) Perencanaan (*Planning*)

- 2) Pengorganisasian (*Organizing*)
- 3) Pengarahan
- 4) Pengawasan (*Controlling*)

b. Fungsi Operasional

- 1) Pengadaan (*Procurement*)
- 2) Pengembangan (*Development*)
- 3) Kompensasi (*Compensation*)
- 4) Integrasi (*Integration*)
- 5) Pemeliharaan (*Maintenance*)
- 6) Kedisiplinan (*Discipline*)
- 7) Pemberhentian (*Separation*)

2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah komponen penting dalam suatu perusahaan yang dominan. Menurut Hasibuan (2017:14) manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap dan terampil juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Sumber Daya

Manusia

Dalam mengelola, mengembangkan, menggunakan dan memelihara sumber daya manusia dalam jumlah kualitas yang tepat, ada beberapa

faktor yang dapat mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017:21) yaitu:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan juga mencakup analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi sumber daya manusia dan penempatan sumber daya manusia.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian

besar pegawai dan pendidik serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan lembaga pendidikan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Sinambela (2017:365) kesehatan dan keselamatan kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah institusi maupun lokasi proyek. Kemudian menurut Megginson (2016:137) kesehatan kerja adalah suatu kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan dapat terjadi karena adanya faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang menimbulkan stres atau gangguan fisik. Sedangkan keselamatan kerja

merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian ditempat kerja seperti penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengolahan, lantai tempat bekerja dan lingkungan kerja (Megginson, 2016:137). Menurut Hamali (2018:164) kesehatan dan keselamatan kerja mencakup istilah resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan dan kerugian ditempat kerja.

Dapat disimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja ialah suatu keadaan dimana seorang pekerja merasa aman saat berada dilokasi tempat bekerja, terbebas dari gangguan yang dapat menimbulkan efek jangka panjang maupun jangka pendek baik secara rohani maupun jasmani.

1. Manfaat Melaksanakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Sinambela (2017:360) kesehatan dan keselamatan kerja cukup penting bagi moral, legalitas dan *finance*. Semua organisasi memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa pekerja dan orang lain yang terlibat tetap berada dalam kondisi aman sepanjang waktu. Pelaksanaan K3 meliputi pencegahan, pemberian sanksi, kompensasi juga penyembuhan luka dan perawatan untuk pekerja, serta menyediakan perawatan kesehatan dan cuti sakit. Manfaat dari tempat kerja yang aman dan sehat sehingga dapat melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Sebaliknya, jika tempat kerja tidak terorganisir dan banyak terdapat bahaya, maka kerusakan dan penyakit tidak terhindarkan. Hal tersebut dapat mengakibatkan berkurangnya produktivitas dan hilangnya

pendapatan bagi pekerja. Menurut Taryaman (2016:143) manfaat dari penerapan sistem manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah sebagai berikut:

- a. Perlindungan karyawan.
- b. Memperlihatkan kepatuhan pada peraturan-peraturan dan undang-undang.
- c. Mengurangi biaya.
- d. Membuat sistem manajemen yang efektif.
- e. Mementingkan kepercayaan dan kepuasan pelanggan.

Menurut Taher (2016:181) pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kestuan kerja yang melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan.

2. Faktor-faktor Penyebab Kesehatan dan Kecelakaan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara (2018:176) faktor penyebab terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan karyawan dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja
 - 1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
 - 2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 - 3) Pembuangan kotoran dan limbah tidak pada tempatnya.

b. Pengaturan Udara

- 1) Pergantian udara diruang kerja yang tidak baik (ruang kerja kotor, berdebu dan berbau tidak enak).
- 2) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

c. Pengaturan Penerangan

- 1) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
- 2) Ruang kerja yang kurang cahaya atau remang-remang.

d. Pemakaian Peralatan Kerja

- 1) Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
- 2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.

e. Kondisi Fisik dan Mental Karyawan

- 1) Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil.
- 2) Emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang cermat dan kurang pengaturan dalam gangguan fasilitas kerja terutama asilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

3. Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara (2016:162) kesehatan dan keselamatan kerja memiliki tujuan agar:

- a. Setiap pegawai mendapat jaminan kesehatan dan keselamatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.

- b. Setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seefektif mungkin.
- c. Semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Adanya jaminan atas pemeliharaan dan meningkatkan kesehatan gizi pegawai.
- e. Meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- f. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan dan kondisi kerja.
- g. Setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

4. Dimensi dan Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Swasto (2011:108) dimensi dan indikator kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah:

- a. Lingkungan Kerja
 - 1) Kondisi fisik yaitu penerangan, suhu udara, ventilasi ruangan tempat kerja, tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi, tekanan udara.
 - 2) Kondisi fisiologis yaitu konstruksi mesin/peralatan, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan, hal-hal yang dapat menimbulkan kelelahan fisik, dan bahkan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan.
 - 3) Kondisi khemis yaitu uap gas, debu, kabut/ asap, awan, cairan dan benda padat.

b. Mental Psikologis

Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok/ teman sekerja contoh hubungan kerja antara bawahan dengan atasan dan sebaliknya, suasana kerja dan lain-lain.

2.1.3 Disiplin Kerja

Secara etimologi, kata disiplin berasal dari bahasa Latin yaitu *disce* yang berarti murid atau pengikut. Kemudian kata ini mengalami perubahan menjadi *discipline* yang berarti kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Menurut KBBI disiplin diartikan sebagai suatu ketaatan kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya). Dengan kata lain disiplin diartikan sebagai suatu sikap dalam perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib yang berlaku.

Menurut Afandi (2018:12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2017:89) disiplin adalah sikap tingka laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Sedangkan menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2016:129) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional.

Menurut Afandi (2018:18) macam-macam disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif, adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi yang ditunjukkan untuk mendorong karyawan agar disiplin diri, mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.
2. Disiplin Korektif, merupakan disiplin untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang.
3. Disiplin Progresif, merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat. Dengan adanya disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap peraturan yang telah ada dalam perusahaan. Hal tersebut diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan kepada seseorang tersebut.

1. Tujuan Disiplin Kerja

Berikut adalah tujuan disiplin kerja menurut Simamora (2016:610).

- a. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyelia seharusnya

mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. Perusahaan akan beruntung apabila penyusunan dan penerapan kebijakan disipliner efektif. Tanpa adanya disiplin yang sehat, efektivitas perusahaan akan sangat terbatas.

- b. Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara penyelia dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah disipliner dimasa yang akan datang melalui hubungan yang positif diantara penyelia dengan bawahan.
- c. Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkan dalam jangka panjang.
- d. Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dibutuhkan agar karyawan konsekuen, konsisten, taat peraturan dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:115) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- a. Tujuan dan kemampuan, tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- b. Teladan pimpinan, teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.
- c. Balas jasa, balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan menjadi semakin baik pula.
- d. Keadilan, keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan selalu diberlakukan adil dengan yang lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian pengakuan atau hukum yang akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

- e. Pengawasan yang melekat, adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan pengawasan yang melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawan.
- f. Sanksi hukuman, sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.
- g. Ketegasan, ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
- h. Hubungan kemanusiaan, hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan yang baik yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship atau hubungan langsung dengan individu, *Direct group relationship* atau hubungan langsung terhadap kelompok dan cross relationship atau hubungan langsung secara silang hendaknya harmonis.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi kerja tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan yang

melekat, sanksi hukuman, ketegasan, masa kerja, hubungan kemanusiaan, insentif, peraturan perusahaan, moral kerja pimpinan, disiplin pimpinan dan relasi interpersonal.

3. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi diantaranya adalah:

- a. Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.

- b. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

- d. Taat terhadap norma-norma perusahaan.

Aturan tentang norma-norma apa saja yang berlaku dan yang harus ditaati dan diikuti oleh para karyawan.

2.1.4 Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Achyana (2016:28)

beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/ unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Kemudian menurut Paramitadewi (2017:219) beban kerja adalah sekumpulan kegiatan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Widyastuti (2015:89) beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan. Dari beberapa pengertian tersebut maka penulis simpulkan pengertian dari beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

1. Aspek-Aspek Beban Kerja

Menurut Wulandari (2017:97) aspek-aspek beban kerja terdiri dari tiga, yaitu:

a. Beban Kerja Fisik

Kerja fisik adalah kerja yang memerlukan energi fisik pada otot manusia yang akan berfungsi sebagai sumber tenaga. Kerja fisik disebut juga "*manual operation*" dimana performansi kerja sepenuhnya akan tergantung pada upaya manusia yang berperan sebagai sumber tenaga maupun pengendali tenaga.

b. Beban Kerja Mental/ Psikis

Setiap aktivitas mental akan selalu melibatkan unsur persepsi, interpretasi dalam proses mental dari suatu informasi yang diterima

oleh organ sensoris untuk diambil suatu keputusan atau proses mengingat informasi yang diterima untuk mengingat informasi yang lampau. Evaluasi beban kerja mental merupakan poin penting didalam penelitian dan pengembangan hubungan antara manusia dan mesin, mencari tingkat kenyamanan, kepuasan, efisiensi dan keselamatan yang lebih baik di tempat kerja, sebagaimana halnya yang menjadi target capaian implementasi ergonomi.

c. Pemanfaatan Waktu

Perhitungan beban kerja yang mendasar pada aspek pemanfaatan waktu dibedakan menjadi dua hal:

1) Pekerjaan yang dilakukan berulang

Pekerjaan yang memiliki siklus pekerjaan pendek dan berulang pada waktu yang relatif hampir sama. Pekerjaan yang relatif memiliki siklus pendek dan berulang cenderung akan membuat karyawan bosan dan akhirnya lengah.

2) Pekerjaan yang dilakukan tidak berulang

Pekerjaan yang memiliki pola tidak menentu, pekerjaan ini biasanya berhubungan dengan pekerjaan-pekerjaan administratif dan karyawan-karyawan yang beraktivitas dibalik meja.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Achyana (2016:64) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

a. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

2) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

b. Faktor internal yaitu beban yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal, seperti:

1) Faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan).

2) Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

3. Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Dimensi dan indikator yang digunakan penulis menggunakan teori dari Koesomowidjojo (2017:33) yaitu:

a. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Indikator kondisi pekerjaan adalah: meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan, dan dapat mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.

b. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Indikatornya, menyelesaikan produksi tepat pada waktu yang ditentukan.

c. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang harus ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan,

akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Indikatornya, penetapan waktu dalam menyelesaikan produksi.

2.1.5 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or create, creative*. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi. Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi Psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya. Lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja (Sedarmayanti, 2018:341).

Selain itu ada juga pengertian produktivitas yang dikemukakan oleh Sutrisno (2017:97) yaitu produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai. Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan

dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

1. Aspek-Aspek Produktivitas Kerja

Adapun aspek-aspek pengukuran produktivitas kerja menurut Anoraga dalam Busro (2018:346) terdapat aspek utama yang perlu ditinjau dalam pengukuran produktivitas yaitu:

a. Minat terhadap pekerjaan.

Minat pada dasarnya adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dan orang lain. Semakin kuat atau dekat hubungan tersebut, semakin besar minatnya. Biasanya apabila individu mengerjakan pekerjaan dengan senang hati atau menarik bagi dirinya dan bersemangat, maka hasil pekerjaan akan lebih memuaskan.

b. Upah yang didapatkan.

Pada dasarnya karyawan yang bekerja, mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaan. Karena adanya upah yang sesuai dengan pekerjaan, maka akan timbul pula rasa gairah bekerja yang semakin baik.

c. Lingkungan atau suasana kerja.

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan atau hasil pekerjaannya. Penyesuaian atas suasana lingkungan kerja sangat berpengaruh. Oleh karena itu para pemimpin harus tahu pasti menyesuaikan tempat kerja.

d. Keamanan dalam pekerjaan.

Keamanan dalam pekerjaan memerlukan perlindungan terhadap tubuh ataupun juga memberikan training sebelum melakukan pekerjaan.

e. Disiplin terhadap pekerjaan.

Suatu sikap perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib atau peraturan-peraturan yang dibuat untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Sinungan dalam Busro (2018:344).

- a. Kebutuhan manusia, yang meliputi kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang kebudayaan dan pendidikan, kemampuan, sikap, minat, struktur pekerjaan, keahlian dan umur dari angkatan kerja.
- b. Modal, yang terdiri dari modal tetap (mesin, gedung, alat-alat, volume dan standar strukturnya), teknologi, penelitian dan bangunan, dan bahan baku.
- c. Metode atau proses baik tata ruang tugas, penanganan bahan baku penolong dan mesin, perencanaan dan pengawasan produksi,

pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi yang memakai cara alternatif.

- d. Produksi yang meliputi kuantitas, kualitas, ruangan produksi, struktur campuran, dan spesial produksi.
- e. Lingkungan organisasi (internal) berupa organisasi dan perencanaan, sistem manajemen, kondisi kerja (fisik), iklim kerja (sosial), tujuan perusahaan dan hubungannya dengan tujuan lingkungan, sistem insentif, kebijaksanaan personalia, gaya kepemimpinan dan ukuran perusahaan.
- f. Lingkungan negara seperti kondisi ekonomi dan perdagangan struktur sosial dan politik, struktur industri, tujuan pengembangan jangka panjang, pengakuan atau pengesahan, kebijaksanaan ekonomi pemerintah (perpajakan dan lain-lain), kebijakan tenaga kerja, energi, kebijakan pendidikan, latihan, kondisi iklim, geografis serta kebijakan perlindungan lingkungan.
- g. Lingkungan internasional seperti kondisi perdagangan dunia, masalah-masalah perdagangan internasional spesialisasi internasional, kebijakan migrasi tenaga kerja dan standar tenaga kerja.
- h. Umpan balik yaitu informasi yang ada hubungannya dengan timbal balik masukan dan hasil dalam perusahaan, antara perusahaan dengan ruang lingkup negara.

3. Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu dimensi dan indikator, menurut Sutrisno (2017:104) dimensi dan indikator produktivitas kerja adalah:

a. Kemampuan

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

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. Semakin kuat

tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik dari 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 seseorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik dan pada gilirannya akan sangat berguna bagi dirinya sendiri dan bagi perusahaan.

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.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tinjauan penelitian terdahulu sangat besar manfaatnya untuk memperjelas hasil penelitian ini. Penelitian terdahulu menguraikan terkait penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan variabel yang digunakan sama namun hasil yang didapat berbeda. Terdapat beberapa penelitian yang berhubungan dengan latar belakang dari penelitian ini. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian yang dilakukan, dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	<p>Dwi Fita Rahmawati, Untung Lasiyono, Tri Ari Prabowo. (2020). Pengaruh Penerapan K3, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Alaskair Maspion Di Sidoarjo.</p> <p><i>Journal of Sustainability Business Research</i> Vol. 1 No. 1. ISSN: 2746-8607</p>	<p>X1 = Penerapan K3</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan perusahaan 2. Tempat kerja 3. Pelayanan kesehatan 4. Wewenang pekerjaan 5. Peralatan keamanan 6. Kelalaian 7. Pembiayaan kesehatan <p>X2 = Disiplin Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Harapan dan keahlian 2. Taat kepada pimpinan 3. Upah gaji dan kesejahteraan 4. Tidak memandang yang lemah 5. Pengawasan ketat 6. Sanksi 7. Disiplin <p>Y = Produktivitas Karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keahlian 2. Mencapai tujuan 3. Semangat 4. Pengembangan diri 5. Bermutu 6. Efisien 	<p>Metode: Kuantitatif Kuesioner</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerapan K3 berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
2	<p>Iman Adisatya Wibowo. (2021). Program Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3), Disiplin Kerja dan Insentif Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sandabi Indah Lestari.</p> <p>Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB) e-ISSN 2723-424X</p>	<p>X1 = Kesehatan dan Keselamatan Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> Keadaan tempat lingkungan kerja Pemakaian peralatan kerja Lingkungan kerja secara medis Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja <p>X2 = Disiplin Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> Taat pada aturan perusahaan Jam datang Jam pulang <p>Y = Produktivitas Kerja Karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> Sikap kerja Tingkat keterampilan Hubungan antara lingkungan kerja Manajemen produktivitas 	<p>Metode: Kuantitatif Kuesioner</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<ol style="list-style-type: none"> Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
3	<p>Iman Adisatya Wibowo. (2021). Program Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, dan Insentif Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.</p>	<p>X1 = Kesehatan dan Keselamatan Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> Lingkungan kerja Peralatan kerja Pelayanan Kesehatan tenaga kerja <p>X2 = Disiplin Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> Taat kepada aturan Tanggung jawab pekerjaan Kerjasama kepada karyawan lain 	<p>Metode: Kuantitatif Deskriptif</p>	<ol style="list-style-type: none"> Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara simultan kesehatan dan keselamatan

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB) e-ISSN 2723-424X	X3 = Insentif Kerja 1. Gaji 2. Upah 3. Bonus 4. Tunjangan Y = Produktivitas Kerja Karyawan 1. Keahlian 2. Pencapaian tujuan 3. Mutu 4. Efisien		kerja. disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
4	Kamang K. Pesik, Adolfina, Genita G. Lumintang. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Manado. Jurnal EMBA ISSN 2303-1174	X1 = Keselamatan Kerja 1. Kondisi yang aman dari kesengsaraan 2. Kerusakan ditempat kerja 3. Kerugian X2 = Kedisiplinan Kerja 1. Taat pada peraturan perusahaan 2. Pengetahuan 3. Perilaku bekerja Y = Produktivitas Kerja Karyawan 1. Hasil produksi 2. Efisiensi	Metode: Kuantitatif Kuesioner Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. 2. Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
5	Kevin Rei Samahati. (2020). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT PLN UP3 Manado Jurnal EMBA ISSN: 2303-1174	X1 = Kesehatan dan Keselamatan Kerja 1. Kebersihan 2. Air minum bersih 3. Kerapihan ruang kerja 4. Pencegahan kecelakaan X2 = Kedisiplinan Kerja 1. Tujuan yang jelas 2. Tingkat kewaspadaan karyawan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. Etika kerja Y = Produktivitas Karyawan 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Kualitas Kerja 6. Efisiensi kerja	Metode: Kuantitatif asosiatif Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda	1. Kesehatan dan keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan 2. Kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan 3. Secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
6	<p>Mardi Astutik, Retno Catur Kusuma Dewa. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.</p> <p><i>Management and Business Review.</i> ISSN: 2541-5808</p>	<p>X1 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkup kerja 2. Perlengkapan Pelindung Diri 3. Peralatan Kerja <p>X2 = Lingkungan Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rekan kerja 2. Pelatihan kerja 3. Pekerjaan itu sendiri <p>Y = Produktivitas Kerja Karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan karyawan 2. Hasil kerja 3. Pengembangan diri 4. Efisiensi kerja 	<p>Metode: Eksplanasi</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
7	<p>Muhammad Asril Arilaha, Ruslan A. Kamis, Tanti Erma Pratiwi. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Sektor Pembangkitan Maluku PLTD Kayu Merah PT PLN Cabang Ternate</p> <p>Jurnal Manajemen Sinergi ISSN:2534-855X</p>	<p>X1 = Keselamatan Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan barang 2. Perlindungan dari alat-alat kerja 3. Penyediaan perlengkapan 4. Perlakuan yang adil 5. Perawatan atau pemberian asuransi <p>X2 = Lingkungan Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan di tempat kerja 2. Kebisingan di tempat kerja 3. Keamanan di tempat kerja 4. Ruang gerak <p>Y = Produktivitas Karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap kerja 2. Keterampilan 3. Hubungan antara tenaga kerja 4. Manajemen produktivitas 5. Efisiensi tenaga kerja 6. Kewiraswastaan 	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
8	<p>Ni Kadek Ira Agustini, A.A Sagung Kartika Dewi. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi</p>	<p>X1 = Kompensasi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Promosi Jabatan 2. Bonus 3. Insentif <p>X2 = Disiplin Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Taat pada aturan 2. Taat pada pimpinan 3. Etika dalam bekerja 	<p>Metode: Asosiatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Terhadap Produktivitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen Unud. ISSN: 2302-8912	X3 = Motivasi 1. Jenjang karir 2. Tanggung jawab 3. Kebutuhan hidup Y = Produktivitas Karyawan 1. Keterampilan kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Sikap kerja		
9	Ayu Puspita. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Usaha Tani Maju Kab. Kediri. Jurnal SIMKI ISSN:2599-0748	X1 = Kesehatan dan Keselamatan Kerja 1. Ruang Kerja 2. Jaminan Kesehatan 3. Lingkungan kerja 4. Alat Pelindung Diri 5. Peralatan memadai 6. Kondisi kerja yang aman X2 = Disiplin Kerja 1. Taat pada aturan 2. Datang tepat waktu 3. Tanggung jawab Y = Produktivitas Kerja Karyawan 1. Tanggung jawab kerja 2. Kemampuan pekerja 3. Pengembangan kerja	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Analisa Regresi Linier Berganda	1. Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan 3. Secara simultan keselamatan kerja, kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

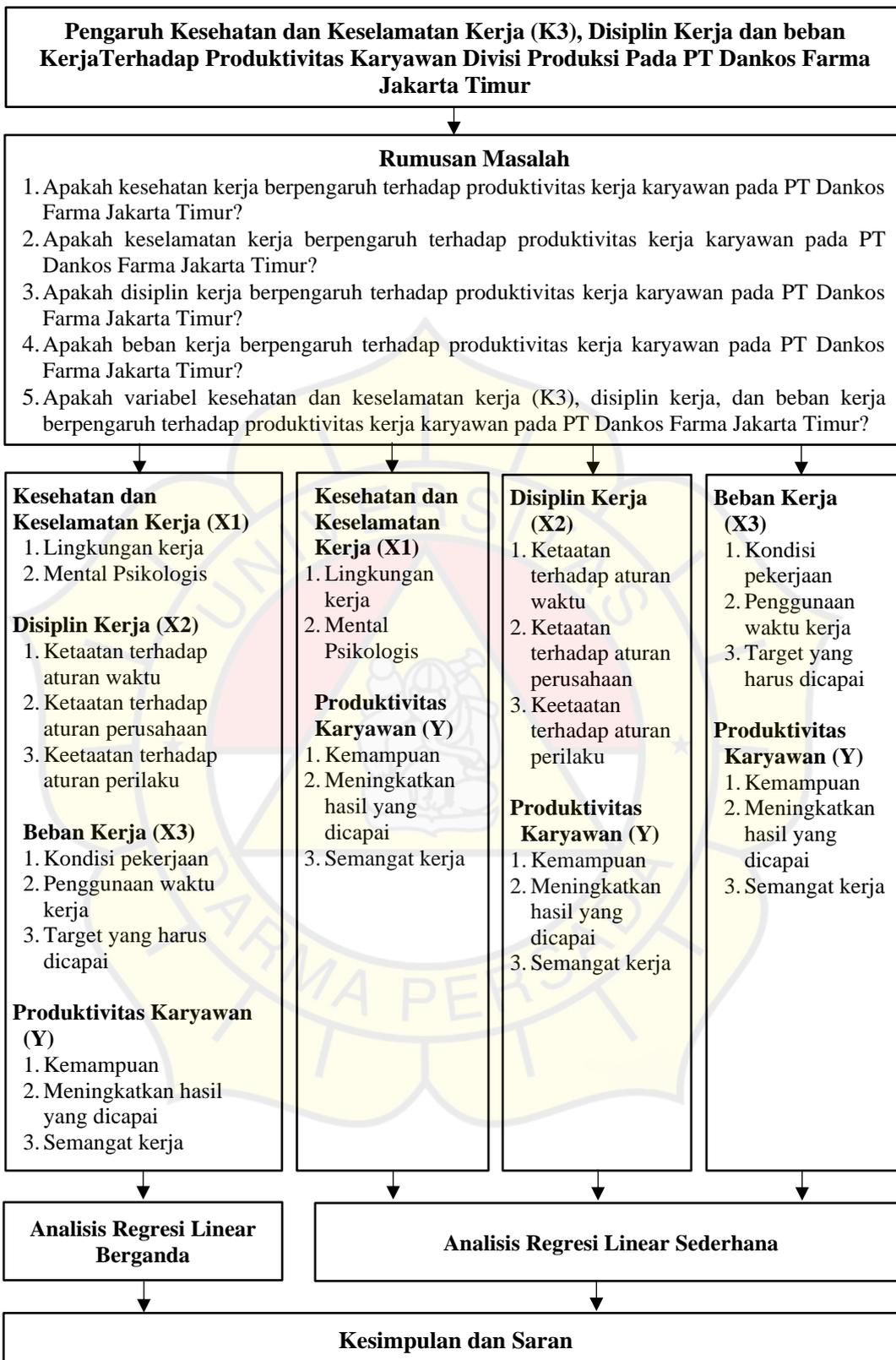
No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
10	Briyan Artha Ginting, I Wayan Suana. (2020). Disiplin Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sariasih Garment. E-Jurnal Manajemen ISSN: 2302-8912.	X1 = Disiplin Kerja 1. Absensi 2. Sanksi 3. Waktu mengerjakan pekerjaan X2 = Kesehatan dan Keselamatan Kerja 1. Alat pelindung diri 2. Asuransi Kesehatan 3. Peralatan dalam kondisi layak Y = Produktivitas Kerja 1. Menguasai bidang kerja 2. Kualitas kerja	Metode: Kuantitatif Analisis Regresi Linier Berganda	1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja 2. Kesehatan dan keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja
11	Putri Rahmatania, Agus Widarko, Afi Rachmat Slamet. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada KUD Pakis). e-Jurnal Riset Manajemen UNISMA	X1 = Beban Kerja 1. Beban fisik 2. Beban mental 3. Beban waktu Y = Produktivitas Kerja 1. Efisiensi Produksi	Metode: Kuantitatif Analisis Regresi Linier Berganda	1. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
12	Dini Riskhi Ariani, Sri Langgeng Ratnasari, Rona Tanjung. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. DIMENSI, Vol 9, No. 3. ISSN: 2085-9996	X1 = Rotasi Jabatan 1. Rekrutmen 2. Kenaikan gaji X2 = Disiplin Kerja 1. Patuh pada tata tertib perusahaan 2. Sikap dalam bekerja X3 = Beban Kerja 1. Keterampilan 2. Kecepatan kerja 3. Volume Pekerjaan Y = Produktivitas Kerja 1. Target 2. Hasil kerja 3. Keterampilan	Metode: Kuantitatif Analisis Regresi Linier Berganda	1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan 2. Beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Sumber: Data diolah peneliti (2022).

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2018:60), kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Berdasarkan tinjauan teori yang sudah disajikan maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar 2.1 berikut ini:



Sumber: Data diolah peneliti, 2022.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2018:64) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui kuesioner.

1. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) di PT Dankos Farma Jakarta Timur.
Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) di PT Dankos Farma Jakarta Timur.
Ha: Terdapat pengaruh antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) di PT Dankos Farma Jakarta Timur.
2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) di PT Dankos Farma Jakarta Timur.
Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) di PT Dankos Farma Jakarta Timur.
Ha: Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) di PT Dankos Farma Jakarta Timur.
3. Pengaruh Beban Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) di PT Dankos Farma Jakarta Timur.
Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Beban Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) di PT Dankos Farma Jakarta Timur.

Ha: Terdapat pengaruh antara Beban Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) di PT Dankos Farma Jakarta Timur.

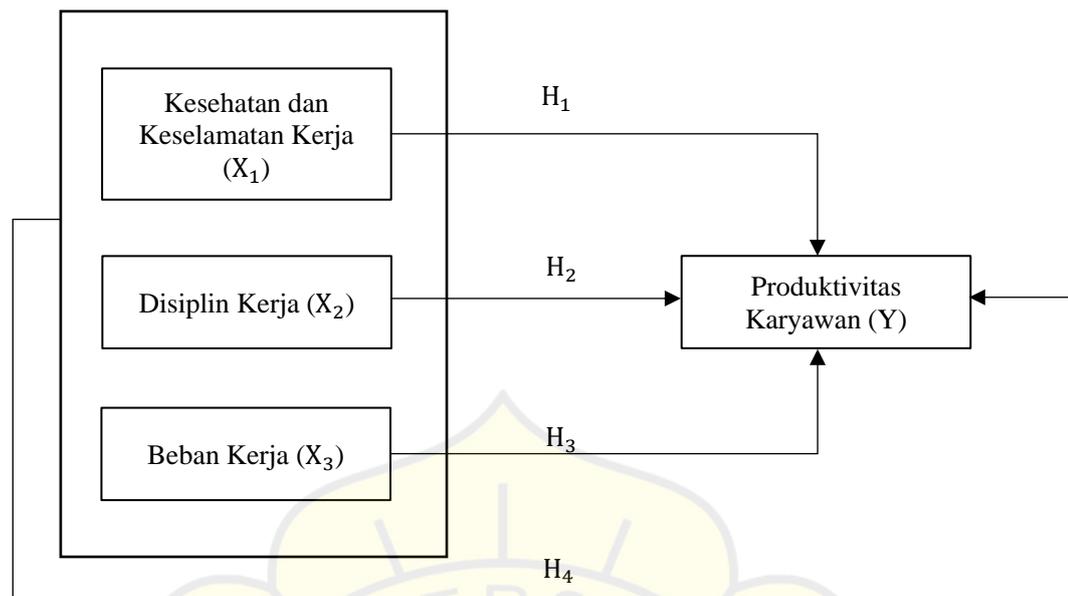
4. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) di PT Dankos Farma Jakarta Timur.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) di PT Dankos Farma Jakarta Timur.

Ha: Terdapat pengaruh antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) di PT Dankos Farma Jakarta Timur.

2.5 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:42) paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang digunakan. Dari rumusan hipotesis diatas tentang pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat digambarkan kerangka hubungan variabel sebagai berikut:



Sumber: Data diolah peneliti, 2022.

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni kesehatan dan keselamatan kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), beban kerja (X₃), dan variabel dependen yaitu produktivitas karyawan (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi $Y = a + bx$. Berikutnya kesehatan dan keselamatan kerja (X₁), disiplin kerja (X₂), beban kerja (X₃) mempengaruhi produktivitas karyawan (Y) secara simultan dengan rumusan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$