

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

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

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang yang sangat penting dalam manajemen, yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja disuatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga berperan untuk mengembangkan potensi karyawan agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut (Cipta, 2023:25) “MSDM adalah proses bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan, pembahasan tentang masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Sedangkan (Sabarofek, 2019:2) menyatakan bahwa; “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah istilah umum yang mengambarkan pengembangan dan pengelolaan karyawa dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas mereka.”

Menurut (Ummah, 2019:2) Manajemen Sumber Daya Manusia perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan – kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi,

pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa para ahli, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses yang menyeluruh dan terstruktur dalam mengelola karyawan didalam suatu perusahaan. Serta mencakup berbagai fungsi penting seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, hingga pemberhentian tenaga kerja

## **B. Produktivitas Kerja**

### **1. Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi tenaga kerja di suatu perusahaan. Selain itu produktivitas mengukur perbandingan antara hasil output dengan input yang digunakan selama proses produksi.

Adapun pengertian produktivitas menurut (Afandi, 2018:91) “produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.”

Sedangkan menurut (Syarief et al., 2022:164) menyatakan bahwa “produktivitas adalah ukuran untuk perbandingan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan dari tenaga kerja atau karyawan dalam waktu tertentu

yang tujuannya untuk mencapai hasil prestasi kerja yang telah ditetapkan”

Adapun menurut para ahli lain, Sedarmayanti (2017:341) menyatakan bahwa:

“produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan partisipasi karyawan persatuan waktu, atau jumlah barang atau jasa yang dapat diproduksi oleh individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu.”

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka teori yang dipilih ialah teori Afandi. Menurut Afandi (2018: 91) “produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.”

## **2. Faktor – Faktor Produktivitas Kerja**

Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Adapun faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut (Afandi, 2018:93) yaitu:

- a. Pekerjaan yang menarik

Pekerjaan yang menarik merupakan pekerjaan yang mampu memberikan rasa senang, tertantang dan kepuasan yang dapat

meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih baik sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan

b. Upah yang baik

Upah yang baik adalah kompensasi dan penghargaan yang adil dan layak dan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab dan kebutuhan hidup karyawan. Sehingga dapat mempertahakankan karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan

c. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan

Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, atau dapat dikatakan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) merupakan program yang perlu diperhatikan untuk melindungi karyawan dari risiko kecelakaan, bahaya atau ancaman selama bekerja.

d. Etos kerja

Etos kerja merupakan sikap, tekad dan dedikasi terhadap pekerjaan. Karyawan dengan etos kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk selalu memberikan yang terbaik dalam pekerjannya.

e. Lingkungan atau sarana kerja yang yang baik

Lingkungan yang bai mencakup suasana kerja yang nyaman, hubungan antar rekan kerja atau dengan atasan yang harmonis, serta fasilitas kerja yang memadai, sehingga dapat membantu karyawan bekerja secara efisien dan efektif

- f. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan

Kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan promosi yang sejalan dengan perkembangan perusahaan, sehingga dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan.

- g. Pengertian dan simpati atas persoalan – persoalan pribadi

Dukungan yang didapat dari rekan kerja atau atasan terhadap masalah pribadi karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan positif sehingga dapat lebih produktif dalam bekerja

- h. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja

Kesetiaan dan dukungan yang diberikan oleh atasan terhadap karyawan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi.

- i. Disiplin kerja yang keras

Disiplin dalam bekerja mencakup kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **3. Indikator – Indikator Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja merupakan sebagai acuan untuk mengukur seberapa efisien dan efektif seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Adapun Menurut (Afandi, 2018:96) indikator produktivitas terdiri dari:

a. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan sebuah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam jumlah tertentu sesuai dengan perbandingan standar yang ada atau sesuai yang sudah ditetapkan oleh perusahaan

b. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan standar hasil yang berkaitan dengan mutu sebuah produk yang dihasilkan oleh karyawan, dalam hal ini merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan sesuai dengan awal waktu yang ditentukan, diperhatikan dari sisu koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

## C. Disiplin Kerja

### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan aspek penting dalam keberlangsungan saat bekerja karena dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan sikap tanggung jawab seorang karyawan dan kepatuhan karyawan terhadap aturan yang berlaku di tempat kerja

Menurut (Afandi, 2018:12) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah:

“suatu alat yang digunakan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang

menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.”

Sedangkan Menurut (Khaeruman et al., 2021:23) mengatakan bahwa:

“Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, atau perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan apabila melakukan pelanggaran maka akan diberikan sanksi dari pelanggarannya.”

Adapun (Sutrisno, 2019:86)) menyatakan: “disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketepatan instansi.”

Menurut (Dimas et al., 2024:130) discipline is an attitude of life and behavior that shows responsibility for life without external pressure.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka teori yang dipilih ialah teori Sutrisno, Menurut (Sutrisno, 2019:86) “disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketepatan instansi”

## 2. Indikator Disiplin Kerja

Untuk mengukur tingkat disiplin kerja karyawan, diperlukan beberapa indikator yang dapat mencerminkan perilaku dan sikap karyawan dalam mematuhi aturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan. Menurut (Sutrisno, 2019:94) indikator disiplin kerja terdiri dari:

a. Taat terhadap aturan waktu

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

b. Taat terhadap peraturan berpakaian dan bertingkah laku

karyawan yang disiplin akan mematuhi standar berpakaian yang ditetapkan oleh perusahaan dan menjaga sopan santun, etika, sikap profesional selama bekerja

c. Taat terhadap aturan dalam bekerja

Dalam menjalankan tugasnya dalam bekerja, karyawan harus mematuhi prosedur kerja yang berlaku serta menjalin komunikasi dan kerja sama yang baik dengan antarunit dalam perusahaan.

d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Patuh terhadap aturan yang mengatur perilaku dan tindakan yang diperbolehkan ataupun yang dilarang didalam lingkungan pekerjaan, termasuk keamanan, etika, dan tata tertib yang berlaku diperusahaan.

## **D. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

### **1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan kesehatan kerja (K3) merupakan aspek yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi karyawan yang bekerja.

Menurut (Ghaffar, 2016:180) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu bidang yang berkaitan dengan kesehatan, keselamatan, serta kesejahteraan manusia sebagai karyawan yang bekerja disebuah perusahaan.

Dalam kutipan (Mangkunegara, 2016:161)menyatakan bahwa :

*“keselamatan dan kesejahteraan kerja 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.”*

Sedangkan (Sholihah, 2018:1) menyatakan bahwa :

“Keselamatan dan kesehatan kerja sebagai ilmu pengetahuan tentang antisipasi, evaluasi, dan pengendalian bahaya yang timbul ditempat kerja dan dapat mengganggu kesehatan dan kesejahteraan pekerja.”

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka teori yang dipilih ialah teori Mangkunegara, Mangkunegara (2016: 161) menyatakan:

*“keselamatan dan kesejahteraan kerja 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.”*

## **2. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan kesehatan kerja (K3) tidak hanya berkaitan dengan penyediaan alat pelindung diri atau prosedur yang aman, tetapi juga melibatkan berbagai aspek yang dapat mempengaruhi keselamatan dan kesejahteraan karyawan selama menjalankan aktivitas kerja. Menurut (Mangkunegara, 2016:162) indikator keselamatan dan kesehatan kerja terdiri dari :

a. Keadaan tempat lingkungan kerja

Penyusunan dan penyimpanan barang – barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya sehingga menyebabkan ruang kerja terlalu padat dan sesak

b. Pengaturan udara di tempat kerja

Pengaturan udara ruang kerja yang kurang baik, seperti kelembapan suhu udara, kotor dan berdebu yang tidak dikondisikan pengaturannya

c. Pengaturan penerangan di tempat kerja

Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang kurang tepat akan menyebabkan ruang kerja menjadi kurang cahaya atau remang – remang.

d. Pemakaian peralatan kerja

Pengamanan peralatan kerja yang sudah rusak serta penggunaan alat keselamatan dan kesehatan tanpa pengamanan yang baik

e. Kondisi fisik dan mental karyawan

Kerusakan alat indera, stamina serta emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang raouh, cara berfikir serta kemampuan presepsi yang lemah, motivasi kerja yang rendahh, sikap karyawan yang ceroboh, kurangnya pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja.

## E. Lingkungan Kerja

### 1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat penting dijaga dalam sebuah perusahaan karena lingkungan kerja yang nyaman akan membangun sebuah produktivitas yang optimal ataupun sebaliknya jika lingkungan yang kurang kondusif atau kurang nyaman maka akan menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Dalam kutipan (Farida & Hartono, 2016:46) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya.”

Sedangkan (Sedarmayanti, 2017:9) menyatakan bahwa:

“lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang siembankan kepada mereka, seperti adanya Air Conditioner (AC), Penerangan yang cukup dan faktor lainnya.”

Adapun menurut (Ali Nurdin et al., 2023:41) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang membuat nyaman dan aman ketika berada disekitar tempat karyawan bekerja dan dapat berpengaruh untuk menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka teori yang dipilih ialah teori Sedarmayanti. Sedarmayanti (2017:9) menyatakan “lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang siembankan kepada mereka, seperti adanya Air Conditioner (AC), Penerangan yang cukup dan faktor lainnya.”

## 2. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam menentukan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Menurut (Sedarmayanti, 2017:45) indikator lingkungan kerja terdiri dari:

a. Lingkungan kerja Fisik

1) Pencahayaan

Pencahayaan dengan tingkat dan kualitas cahaya yang cukup dapat mempengaruhi kenyamanan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya

2) Sirkulasi ruang kerja

Sirkulasi udara yang baik dapat mendukung kenyamanan dan kesehatan karyawan.

3) Tata letak ruang

Pengaturan tata letak ruang seperti meja, kursi dan fasilitas lainnya dapat mendukung efektivitas dalam bekerja dan memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan

4) Dekorasi

Penataan estetika ruang kerja yang mencakup penggunaan warna yang tepat sehingga dapat berperan dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung.

5) Kebisingan

Tingkat suara yang berlebihan dalam lingkungan kerja dapat mengganggu konsentrasi dan produktivitas kerja karyawan

6) Fasilitas

Sarana dan prasarana dalam perusahaan perlu difasilitasi untuk mendukung dalam menyelesaikan tugas yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Lingkungan kerja non – fisik

1) Hubungan dengan pimpinan

Hubungan antara bawahan dan atasan perlu dijaga keharmonisannya, dengan saling menghormati dan saling menghargai sehingga dapat mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja

2) Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan antar sesama rekan kerja adalah interaksi sosial dan kerja sama antar karyawan sehingga menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung produktivitas dalam bekerja.

## F. Penelitian Terdahulu

Penelitian – penelitian terdahulu dalam penelitian ini digunakan sebagai acuan dasar untuk penelitian yang akan dilakukan, yang diperuntukan untuk perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian selanjutnya.

Berikut ini adalah tabel yang memperlihatkan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai penelitian ini

**Tabel 1**  
**Penelitian Terdahulu**

NO.	Penelitian dan Tahun	Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
<b>1</b>	(Prawoto & Hasyim, 2022)  Jurnal IKRAITH-EKONOMI KA  Vol. 5 No. 3 Nopember 2022  P-ISSN: 2654-4946 P-ISSN: 2654-7538  <a href="https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485">https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485</a>	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Manufakturing Cikarang	Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Produktivitas Kerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

<b>NO.</b>	<b>Penelitian dan Tahun</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Teknik Analisis Data</b>	<b>Hasil</b>
2	(Marsela et al., 2024)  Jurnal JUBISMA  Vol.6 No.1-MEI 2024  E-ISSN: 2715-128X  <a href="https://doi.org/10.58217/jubisma.v6i1.132">https://doi.org/10.58217/jubisma.v6i1.132</a>	Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Torabika Eka Semesta	Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X1) Disiplin Kerja (X2) Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Secara parsial, K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja,
3	(Pratiwi & Pematasari, 2022)  JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen  Vol. 3 No. 1, November 2022  ISSN: 2774-5228 (online)  <a href="https://doi.org/10.35968/ew7x0w27">https://doi.org/10.35968/ew7x0w27</a>	Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi PT. Multi Elektrik Sejahtredo, Citeureup Kabupaten Bogor	Disiplin Kerja (X1) Fasilitas Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y)	Analisis regresi linear berganda	Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

<b>NO.</b>	<b>Penelitian dan Tahun</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Teknik Analisis Data</b>	<b>Hasil</b>
4	(Ardiansyah et al., 2020)  Jurnal Manager  Vol. 3 No. 4 November 2020, Hal 459 – 467  p-ISSN: 2654 – 8623 e-ISSN: 2655 - 0008  <a href="https://doi.org/10.32832/manager.v3i4.3915">https://doi.org/10.32832/manager.v3i4.3915</a>	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Kompensasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Secara parsial, Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja

NO.	Penelitian dan Tahun	Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
5	(Nanda & Siagian, 2022)  KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis  Vol. 5 No. 2 – Desember 2022  p-ISSN: 2622-2291 e-ISSN: 2622 -4301  <a href="https://doi.org/10.32877/eb.v5i2.473">https://doi.org/10.32877/eb.v5i2.473</a>	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pada PT. Seliu Multi Persada Karimun	Kompensasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y)	Analisis regresi linier berganda	Secara parsial, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

NO.	Penelitian dan Tahun	Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
6	(Febriyanti et al., 2024)  Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi  Vol. 1, No.3 Juli 2024  ISSN: 3046-7411 e-ISSN : 3046-7144  <a href="https://doi.org/10.61722/jrme.v1i3.237">https://doi.org/10.61722/jrme.v1i3.237</a>	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BUMI ARTA MUKTI	Disiplin Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi linier berganda	Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
7	(Asnora, 2020)  Jurnal Ecobisma  Vol. 7 No. 2 Tahun 2020  P-ISSN : 2477-6092 E-ISSN : 2620-3391  <a href="https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551">https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551</a>	Pengaruh Budaya Organisasi , Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Budaya Organisasi (X1) Beban Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Produktivitas Kerja (Y)	Analisis Regresi linier berganda	Secara bersama – sama variabel budaya organisasi, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

NO.	Penelitian dan Tahun	Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
8	(Sinambela et al., 2022)  Jurnal Al-Manhaj: Jurnal Hukum dan Prantara Sosial Islam  Vol.4, No.2 Desember 2022  ISSN : 2686-1607  <a href="https://doi.org/10.37680/almanhaj.v4i2.1868">https://doi.org/10.37680/almanhaj.v4i2.1868</a>	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Upah Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Lingkungan Kerja (X1) Upah Karyawan(X2) Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara simultan Lingkungan kerja dan upah karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

NO.	Penelitian dan Tahun	Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
9	(Mohamad Irvan Sayfulloh et al., 2023)  Jurnal PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen  Vol. 1 No. 4 Oktober 2023  e-ISSN : 3025-440X p-ISSN: 3025-4396  <a href="https://doi.org/10.59603/ppiman.v1i4.123">https://doi.org/10.59603/ppiman.v1i4.123</a>	Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Disiplin Kerja (X1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi linier berganda	Secara simultan disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

<b>NO.</b>	<b>Penelitian dan Tahun</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Teknik Analisis Data</b>	<b>Hasil</b>
10	(Sandi & Sugandha, 2024)  Jurnal: Prosiding: Ekonomi dan Bisnis  Vol.4 No.1 April 2024  ISSN : 2809-381X	Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Maja Agung Elektrindo	Lingkungan Kerja (X1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara simultan lingkungan kerja, keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

NO.	Penelitian dan Tahun	Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
11	(Sulaeman et al., 2025)  Jurnal: SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business  Vol. 8 No. 2 April 2025  p- ISSN: 2615-3009 e-ISSN: 2621-3389  <a href="https://doi.org/10.37481/sjr.v8i2.1057">https://doi.org/10.37481/sjr.v8i2.1057</a>	Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Disiplin Kerja (X1)Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja

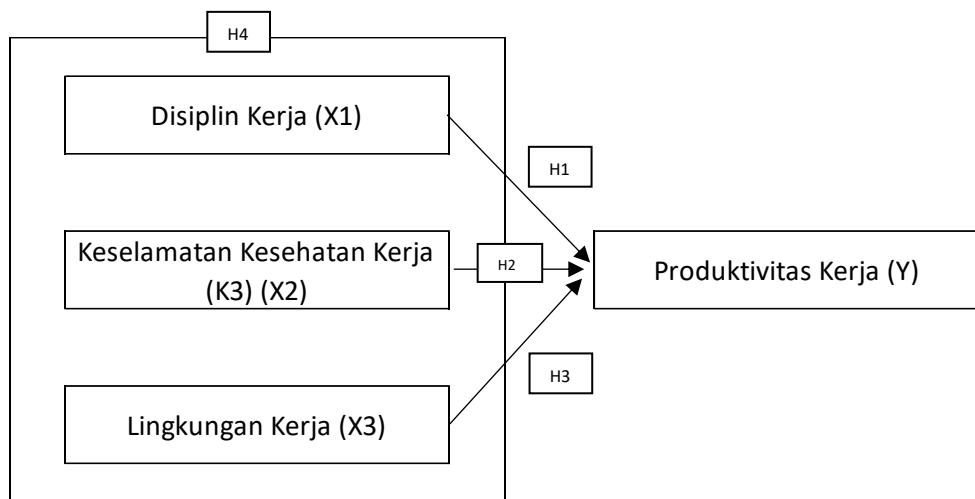
NO.	Penelitian dan Tahun	Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
12	(Indah Farena & Dedy Dewanto, 2023)  Jurnal : ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin  Vol.3 No.9 Agustus 2024  ISSN : 2810-0581  <a href="https://doi.org/10.56799/jim.v3i9.5112">https://doi.org/10.56799/jim.v3i9.5112</a>	THE EFFECT OF DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON WORK PRODUCTIVITY	Discipline (X1) Work Environment (X2) Work Productivity (Y)	Multiple Linear Regression Analysis	Discipline and work environment have a significant partial influence on employee work productivity

NO.	Penelitian dan Tahun	Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
13	(Rosita et al., 2024)  Jurnal: Health Science  Vol, 5 No. Dec 12, 2024  p ISSN : 2723-6927 e ISSN: 2723-4339  <a href="https://doi.org/10.46799/jhs.v5i12.1337">https://doi.org/10.46799/jhs.v5i12.1337</a>	The Influence of Occupational Health and Safety and the Work Environment on Worker Productivity	Occupational Health and Safety (X1) Work Environment (X2) Worker Productivity (Y)	Multiple Linear Regression Analysis	The Occupational Health and Safety variables have a positive and significant effect on worker productivity, and the work environment has a positive and significant effect on worker productivity

## G. Kerangka Pemikiran

Dalam suatu penelitian, kerangka pemikiran mempunyai peran penting sebagai landasan dalam menjelaskan hubungan antara variabel – variabel yang akan diteliti. Pada penelitian ini, kerangka pemikiran disusun untuk menggambarkan hubungan antara variabel – variabel independen (bebas), yaitu disiplin kerja (X1), keselamatan kesehatan kerja (K3) (X2), serta lingkungan kerja (X3), terhadap variabel dependen (terikat) yaitu produktivitas kerja (Y).

Berikut adalah gambaran mengenai kerangka berpikir dalam penelitian ini:



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

Keterangan:

- X<sub>1</sub> : Disiplin Kerja
- X<sub>2</sub> : Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- X<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja
- Y : Produktivitas Kerja

## H. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan kajian teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka dari itu dalam penelitian ini perlu dirumuskan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan. Sugiyono (2023:99) menyatakan bahwa:

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinayatkan dalam bentuk kalimat pernyataan.”

Berdasarkan uraian sebelumnya pada kerangka pemikiran diatas dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka dalam hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

### **1. Hubungan Variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi & Pematasari, 2022), (Ardiansyah et al., 2020) dan (Febriyanti et al., 2024) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka dari itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan disiplin kerja yang baik menverminkan sikap tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

$H_1$  : disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

### **2. Hubungan Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Marsela et al., 2024), (Rosita et al., 2024) dan (Sulaeman et al., 2025) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ketika program keselamatan kesehatan kerja (K3) diterapkan dengan sesuai maka

produktivitas kerja karyawan akan lebih meningkat. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

$H_2$  : keselamatan kesehatan kerja (K3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

### **3. Hubungan variabel Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Prawoto & Hasyim, 2022), (Nanda & Siagian, 2022) dan (Rosita et al., 2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian jika lingkungan kerja tetap dijaga dengan baik maka akan terus meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

$H_3$  : lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

### **4. Hubungan variabel Disiplin Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Mohamad Irvan Sayfullah et al., 2023) dan (Sandi & Sugandha, 2024) menyatakan bahwa secara bersama – sama disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>4</sub> : disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja