

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan individu-individu kreatif dalam suatu organisasi yang berperan dalam menggerakkan jalannya organisasi, baik di lingkungan pemerintahan maupun sektor lainnya (R et al., 2021). Dalam menjalankan operasionalnya, sebuah perusahaan harus memiliki SDM yang berkualitas agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mewujudkan SDM yang unggul, diperlukan pengelolaan yang efektif dan tepat (Ramadhani et al., 2024).

2.1.1 Produktivitas

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas dapat didefinisikan dalam berbagai aspek. Menurut Hasibuan dalam Edyun (2017), produktivitas merupakan peningkatan hasil (outcome) yang sejalan dengan penggunaan sumber daya (input). Peningkatan produktivitas hanya dapat dicapai dengan meningkatkan efisiensi dalam penggunaan waktu, bahan baku, tenaga kerja, serta dengan mengoptimalkan sistem kerja, teknik produksi, dan keterampilan karyawan. Kemajuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh tingkat produktivitas karyawan. Setiap karyawan yang menjalankan tugas tertentu akan menghasilkan output sebagai hasil dari pekerjaannya. Produksi sendiri merupakan proses menciptakan barang atau jasa, sedangkan produktivitas berhubungan erat dengan bagaimana tingkat produksi tersebut dapat dicapai secara optimal.(Hasibuan et al., 2024)

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas

Menurut (Fitriana, 2020) terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain :

1. Motivasi kerja karyawan,

Dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi semangat, komitmen, serta usaha individu dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan kerja.

2. Keterampilan kerja,

Kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam dunia kerja secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan kerjasama,

Keterampilan individu dalam berinteraksi dan berkolaborasi dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu lingkungan kerja atau organisasi.

2.1.1.3 Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno (2017), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan,

Dalam menjalankan tugas merujuk pada kapasitas seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Kompetensi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh keterampilan yang dimilikinya serta tingkat profesionalisme dalam bekerja. Hal ini memberikan dorongan bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai,

Berupaya untuk meningkatkan pencapaian dalam pekerjaan. Hasil kerja merupakan aspek penting yang dapat dirasakan baik oleh individu yang menyelesaikan tugas maupun oleh pihak yang memanfaatkannya.

3. Semangat kerja,

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Robins dalam Nurmala dan Sullaida (2021), motivasi merupakan proses yang berperan dalam menentukan seberapa besar usaha, arah tindakan, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Sementara itu, Rivai (2015) menjelaskan bahwa motivasi adalah kumpulan sikap dan nilai yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Sikap dan nilai tersebut bersifat tidak terlihat, namun memberikan kekuatan yang menggerakkan individu untuk bertindak demi meraih target yang diinginkan (Nurmala & Sullaida, 2023).

Menurut Siswanto dalam Nurmala dan Sullaida (2021), motivasi dapat diartikan sebagai kondisi mental dan sikap batin seseorang yang memberikan dorongan atau energi, menggerakkan tindakan, serta mengarahkan perilaku ke

tujuan tertentu guna memenuhi kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan dalam dirinya (Nurmala & Sullaida, 2023).

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Sutrisno (2019:116) menjelaskan bahwa motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua faktor yang esensial, yakni faktor internal dan eksternal, yang tumbuh dari diri karyawan itu sendiri (Hana et al., 2023) :

1. Faktor Intern

Adapun faktor internal yang berpotensi memberi dampak motivasi kepada karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Hasrat untuk mencapai kehidupan yang lebih baik
- b. Niat untuk memiliki lebih banyak hal dalam hidup
- c. Keinginan untuk meraih penghargaan atas prestasi kerja
- d. Keinginan untuk mendapatkan pengakuan atas kontribusi yang diberikan
- e. Keinginan untuk mempunyai kekuasaan

2. Faktor Ekstern

Dalam konteks pemberian motivasi kepada karyawan, faktor eksternal juga memegang peran penting, yang mencakup :

- a. Kualitas kondisi lingkungan kerja yang memengaruhi produktivitas.
- b. Kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan pekerjaan yang dilakukan.
- c. Kepemimpinan dan supervisi yang efektif dan mendukung.
- d. Ketersediaan jaminan pekerjaan yang memberikan rasa aman bagi karyawan.
- e. Status dan tanggung jawab yang jelas dan memotivasi.
- f. Fleksibilitas dalam peraturan dan kebijakan perusahaan

2.1.2.3 Indikator Motivasi

Sumber teori dari maslow dalam (Muhammad Busro, 2018: 58) indikator dari motivasi kerja ialah :

1. Kebutuhan Fisiologis,

Adalah kebutuhan biologis untuk kelangsungan hidup manusia, misalnya udara, makanan, minuman, tempat tinggal, pakaian, tidur, dan homeostasis.

2. Kebutuhan keselamatan,

Kebutuhan ini mencakup aspek perlindungan dari bahaya dan rasa aman dalam berbagai aspek kehidupan, terutama dalam lingkungan kerja

3. Kebutuhan sosial,

Kebutuhan ini berkaitan dengan interaksi sosial, rasa memiliki, serta hubungan dengan orang lain dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk di tempat kerja.

4. Kebutuhan kehormatan,

Kebutuhan ini berkaitan dengan harga diri, pengakuan, serta pencapaian yang memberikan rasa percaya diri dan penghormatan dari diri sendiri maupun orang lain.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Adalah upaya untuk mewujudkan potensi penuh seseorang melalui pertumbuhan pribadi, kreativitas, atau pencapaian tujuan yang bermakna. Maslow menggambarkannya sebagai keinginan 'untuk menjadi segala sesuatu yang mampu dicapai'.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada suasana serta fasilitas yang mendukung aktivitas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan. Menurut Sedarmayanti (dalam Khaeruman, 2021:55), lingkungan kerja mencakup berbagai fasilitas di sekitar tempat kerja, seperti peralatan, perlengkapan, dan bahan yang digunakan, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman, aman, serta ketenangan bagi karyawan selama bekerja (Khaeruman, 2021). Menurut Arifudin dan Rusmana (2020), lingkungan kerja adalah segala hal yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi cara mereka menjalankan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Dengan kata lain, kondisi di tempat kerja baik fisik maupun non-fisik dapat berdampak pada kenyamanan dan kinerja seseorang saat bekerja.

Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi cara mereka menjalankan tugas yang diberikan. Menurut Sukanto dan Indriyo, lingkungan kerja terdiri dari berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, termasuk pengaturan pencahayaan, pengendalian kebisingan,

kebersihan tempat kerja, serta aspek keamanan di lingkungan kerja (Jansen, Kojo, & Dotulong, 2019).

Menurut Mardiana, lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan menjalankan tugas dan aktivitasnya sehari-hari (Oktaviani, 2020). Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung karyawan dalam bekerja, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja di dalam perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:105), ada beberapa aspek yang mempengaruhi Lingkungan Kerja sebagai berikut :

1. Fisik kerja,
faktor-faktor fisik dalam lingkungan kerja ini mencakup berbagai aspek yang berhubungan dengan fasilitas serta kondisi tempat kerja.
2. Psikologis kerja,
merujuk pada faktor-faktor mental dan emosional yang memengaruhi kinerja, motivasi, serta kesejahteraan karyawan di tempat kerja.
3. Peraturan kerja,
peraturan ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib, aman, dan produktif, serta memastikan bahwa setiap karyawan memahami tanggung jawab mereka.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suasana Kerja
Suasana kerja merupakan keadaan di sekitar karyawan saat menjalankan tugas yang dapat memengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Unsur-unsur dalam suasana kerja mencakup lingkungan fisik seperti lokasi kerja, fasilitas yang tersedia, peralatan penunjang, serta faktor kebersihan, pencahayaan, dan tingkat kebisingan. Selain itu, suasana kerja juga mencakup aspek hubungan antar individu di tempat kerja, termasuk interaksi dan komunikasi antar rekan kerja maupun atasan.
2. Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan antar rekan kerja sebaiknya terjalin secara harmonis dan bebas dari konflik atau intrik di antara sesama karyawan. Salah satu aspek yang dapat

memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi adalah terciptanya hubungan kerja yang baik dan selaras. Keharmonisan dalam interaksi di tempat kerja turut berperan dalam meningkatkan etos kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas karyawan.

3. Tersedinya fasilitas kerja

Bahwa peralatan yang digunakan untuk menunjang kelancaran pekerjaan sebaiknya tersedia secara lengkap dan sesuai kebutuhan. Meskipun tidak selalu harus baru atau mutakhir, keberadaan fasilitas kerja yang memadai tetap menjadi salah satu faktor penting yang mendukung kelancaran dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas.

4. Keamanan

Fasilitas kerja serta kondisi pekerjaan perlu memperhatikan prosedur keselamatan yang mampu melindungi baik secara fisik maupun mental para karyawan. Perusahaan bertanggung jawab menyediakan sarana keselamatan yang memadai untuk mengantisipasi potensi kecelakaan di lingkungan kerja. Dengan adanya perlindungan tersebut, karyawan akan merasa lebih aman dan nyaman dalam menjalankan tugasnya.

2.1.4 Keselamatan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Widodo (2015:240), keselamatan kerja merupakan suatu kondisi yang bertujuan untuk mencegah terjadinya kesalahan dan kerusakan yang dapat timbul akibat aktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan. Sementara itu, menurut Slamet (2012), keselamatan kerja dapat diartikan sebagai situasi di mana pekerja terbebas dari risiko bahaya selama menjalankan tugasnya. Dengan kata lain, keselamatan kerja menjadi aspek penting yang harus diterapkan dalam dunia kerja, karena setiap individu tentu ingin menghindari kecelakaan kerja. Selain itu, keselamatan kerja juga berfungsi sebagai alat atau program yang dirancang untuk mencapai tingkat kesehatan kerja yang optimal, dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja (Setyawati et al., 2021).

2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Keselamatan Kerja

Menurut Budiono (2003) dalam (Nurmala & Sullaida, 2023) mengemukakan faktor-faktor keselamatan kerja meliputi:

1. Faktor Manusia

1. Pengetahuan dan Kesadaran K3

Tingkat pemahaman pekerja tentang prosedur keselamatan sangat mempengaruhi kepatuhan terhadap standar K3.

2. Sikap dan Motivasi

Sikap positif dan motivasi tinggi terhadap keselamatan kerja berkontribusi pada pengurangan risiko kecelakaan.

3. Pengalaman dan Kemampuan

Pekerja dengan pengalaman dan keterampilan memadai cenderung lebih sadar akan potensi bahaya dan cara menghindarinya.

2. Faktor Lingkungan Kerja

1. Kondisi Fisik Tempat Kerja

Lingkungan kerja yang aman, termasuk pencahayaan yang memadai, ventilasi baik, dan tata letak yang ergonomis, mengurangi risiko kecelakaan.

2. Peralatan dan Teknologi

Penggunaan peralatan yang sesuai dan teknologi terbaru dapat meningkatkan keselamatan kerja.

2.1.4.3 Indikator Keselamatan Kerja

Indikator keselamatan kerja menurut Indra (2013) yaitu

1. Komunikasi dan Dukungan,

Penelitian yang dilakukan oleh Hofmann & Morgeson (2016) mengungkapkan bahwa penerapan komunikasi yang efektif dalam aspek keselamatan kerja mampu menurunkan tingkat kecelakaan di tempat kerja hingga 30%. Sementara itu, menurut Størseth (2017), dukungan yang diberikan oleh atasan serta rekan kerja berperan dalam meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan keselamatan, sekaligus memperkuat kesadaran mereka terhadap potensi risiko di lingkungan kerja.

2. Alat Pelindung Diri (APD),

Berdasarkan Occupational Safety and Health Administration (OSHA, 2021), pemanfaatan Alat Pelindung Diri (APD) yang sesuai dapat secara efektif menurunkan risiko cedera di lingkungan kerja. Sementara itu, menurut International Labour Organization (ILO, 2020), penggunaan APD harus mematuhi standar keselamatan yang telah ditetapkan dan wajib disediakan oleh perusahaan tanpa membebankan biaya kepada pekerja.

2.1.5 Kepuasan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Rivai dalam (dalam Astanti, 2019), kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu bentuk evaluasi terhadap hasil pekerjaan yang mencerminkan kinerja atau produktivitas yang telah dicapai oleh karyawan, serta sejauh mana karyawan merasakan kepuasan dari pekerjaan yang mereka lakukan.

Kepuasan kerja berperan dalam menciptakan suasana yang nyaman dalam lingkungan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Melalui kepuasan kerja, dapat diketahui kelebihan dan kekurangan individu dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, setiap karyawan berhak memperoleh kepuasan kerja yang layak. Kepuasan kerja dapat dicapai apabila perusahaan mampu memahami dan memenuhi kebutuhan serta keinginan karyawannya, salah satunya dengan memberikan penghargaan atau reward (Hidayanti et al., 2020). Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong loyalitas karyawan, memberikan rasa dukungan, serta meningkatkan kebahagiaan mereka dalam bekerja. Seiring waktu, kondisi ini akan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan (Astanti, 2019).

2.1.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg, sebagaimana dikutip oleh Smith & Shields (2013), teori ini menyoroti bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja tidak berasal dari sumber yang sama. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yang disebut motivator, yang berperan dalam menciptakan sikap positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lain yang disebut hygiene, yang berfungsi mencegah munculnya reaksi negatif terhadap pekerjaan.

1. Faktor motivasi,

Memainkan peran penting dalam mendorong perkembangan diri karyawan, yang pada gilirannya membantu mereka memenuhi kebutuhan pribadi. Faktor motivasi ini memberikan dampak positif pada karyawan, meningkatkan antusiasme terhadap pencapaian yang diraih, semangat untuk menghadapi tantangan, serta kebahagiaan yang dirasakan ketika menerima penghargaan dan puji atas hasil kerja mereka.

2. Faktor hygiene,

Sangat terkait dengan kebutuhan dasar seperti fisiologis, rasa aman, dan kebutuhan sosial. Faktor ini berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan, namun tidak cukup untuk menciptakan kepuasan, terutama di lingkungan kerja. Faktor hygiene tidak dapat memotivasi individu untuk bekerja lebih keras. Beberapa contoh faktor hygiene meliputi suasana kerja, tunjangan, keselamatan kerja, dan aspek lain dari tempat kerja. Kekurangan faktor-faktor hygiene ini dapat mengarah pada ketidakpuasan yang signifikan.

2.1.5.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner (2011:270), indikator kepuasan kerja dapat diukur melalui :

1. Pekerjaan,

Sejauh mana suatu pekerjaan dapat memberikan peluang bagi individu untuk belajar, memperoleh tanggung jawab dalam tugas tertentu, serta menghadapi tantangan yang menjadikan pekerjaan lebih menarik dan bermakna.

2. Pembayaran,

yaitu kompensasi yang diterima seseorang sesuai dengan usaha yang telah dikerahkan serta setara dengan gaji yang diterima oleh individu lain yang memiliki posisi pekerjaan yang sama.

3. Promosi,

Peluang yang dimiliki seseorang untuk memperoleh kenaikan jabatan atau mendapatkan promosi ke tingkat yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Wardani et al ., (2023) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT

Reasuransi Nasional Indonesia. Sampel dalam penelitian ini adalah probability sampling menggunakan tipe proportionatestratified randomsampling pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif berjenis penelitian kausalitas atau hubungan sebab-akibat. dengan jumlah sampel yang melibatkan 135 karyawan. Metode analisis data yang di gunakan adalah. Analisis data regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada dampak positif antara motivasi kerja dan produktivitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmansyah & Cahyadi,(2024) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada BLP Property. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. dengan jumlah populasi 30 orang. Metode analisis data yang di gunakan adalah melalui metode pembagian angket penelitian yang diperoleh dari data premier dengan mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden BLP Property. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani et al., (2024). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PLTU Nii Tanasa. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling, dan data dikumpulkan melalui kuesione dengan skala Likert. dengan jumlah populasi penelitian sebanyak 278 pegawai, Sampel penelitian berjumlah 74 orang, ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan margin of error 10%. Metode analisis data yang digunakan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis Partial Least Square-Structural Equation Model (PLS-SEM). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, selain itu Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Keselamatan Kerja namun tidak secara signifikan memediasi pengaruh Lingkungan Kerja

Penelitian dilakukan oleh Nurmala & Sullaida, (2023). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Kuala Intan Sawit di Labuhan Batu Selatan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Jumlah Responden 115 Karyawan dengan menggunakan teknik sensus. Uji hipotesis menggunakan uji parsial. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan dan Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Penelitian dilakukan oleh Nubaeti et al., (2023). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja di mediasi oleh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT TI. Metode analisis data yang digunakan adalah Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. penelitian berjumlah 130 orang pegawai tetap diPT TI. Sampel yang digunakan sebanyak 99 karyawan. Menggunakan perhitungan Slovin. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam Populasi penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan SEM-PLS. Hasil dari penelitian ini adalah Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Taka, (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Bank XY di Kabupaten Manggarai, Provinsi Nusa Tenggara Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research. Data dikumpulkan adalah analisis regresi linier berganda melalui kuesioner dari 100 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 25-40 tahun dan memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. Hasil dari penelitian ini adalah Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Azzahra & Dwiarti (2024). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di Omah Oblong T-Shirt Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data primer dilakukan dengan observasi, wawancara, dan menyebarkan kuesioner kepada responden di Omah Oblong T-Shirt Yogyakarta dengan total sampel 40 karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja, keselamatan kesehatan kerja (K3) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi di Omah Oblong T-Shirt Yogyakarta.

Penelitian dilakukan oleh Mona & Kurniawan, (2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Lingkungan, dan Keselamatan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai Dinas Transmigrasi dan Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan data primer diambil menggunakan kuesioner. Semua anggota populasi sejumlah 50 orang menjadi sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui survei langsung kemudian diolah menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian dilakukan oleh Kurniawan & Rimas,(2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi terhadap Produktivitas kerja pada Koperasi Unit Desa Pama Imu, Kabupaten Ende, Nusa Tenggara Timur. Sampel yang diambil sebanyak 50 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan diuji menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian dilakukan oleh Akbar & Kustini, (2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keselamatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan pada Rumah Batik Tulis Al-Huda Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampel jenuh sebanyak 55 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah SMART PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Batik Tulis Al-Huda Sidoarjo.

2.3 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas

Motivasi kerja merupakan faktor pendorong yang memacu seseorang untuk menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik. Ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, produktivitas mereka cenderung meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Salju dan Lukman (2018) mengungkapkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo, meskipun pengaruhnya tidak signifikan. Sementara itu, studi yang dilakukan oleh Assagaf dan Dotulong (2015) menunjukkan hasil berbeda, di mana motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas

Penelitian yang dilakukan oleh Rosanti et al (2023) sehingga disimpulkan variabel lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Damri Cabang Lampung. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2017) dan Lengkong (2020), menjelaskan bahwa secara parsial Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

2.3.3 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas

Penelitian yang dilakukan Putri dan Sary (2015) dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pabrik Cold Rolling Mill PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk yang artinya apabila keselamatan kerja buruk maka produktivitas karyawan menurun, sedangkan apabila sebaliknya, keselamatan kerja baik, maka akan meningkatkan produktivitas. Dari hasil penelitian di atas, jelas bahwa keselamatan kerja bagi karyawan pabrik Cold Rolling Mill PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk penting dan hingga saat ini

perusahaan telah menerapkan dengan baik berdasarkan tanggapan responden mengenai keselamatan kerja.

2.3.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas

Karyawan yang merasa puas dengan upah yang diterima cenderung lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Handoko (2014:193) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional seseorang yang dapat bersifat menyenangkan maupun tidak menyenangkan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Lilia et al. (2020), Putri, Zulfadil, dan Maulida (2020), serta Slamet (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2.3.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Organisasi yang berhasil menciptakan kondisi di mana karyawan memiliki kinerja yang baik akan lebih mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin tinggi motivasi karyawan, semakin meningkat pula tingkat kepuasan mereka dalam bekerja (Parimita et al., 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Sigalingging et al. (2019) menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi dan kepuasan kerja secara parsial. Hasil ini diperkuat oleh penelitian Ardiansyah et al. (2019), yang menemukan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, kepuasan karyawan dapat tercipta, sehingga mereka mampu bekerja secara optimal dan meningkatkan produktivitasnya.

2.3.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif dapat mengoptimalkan kemampuan karyawan, sehingga secara langsung memengaruhi perilaku mereka dalam bekerja. Kondisi ini dapat meningkatkan semangat kerja yang berkontribusi pada terciptanya kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Budy dan Hartini (2017) secara empiris menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Hanafi dan Yohana (2017), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Selain itu, penelitian Sitinjak (2018) juga mengungkapkan

bahwa lingkungan kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.3.7 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Sari et al (2017) keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerjakaryawan akan optimal apabila karyawan selalu terjamin keselamatan kerjanya, karena para karyawan yang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempat karyawan bekerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual sebab setiap karyawan akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap karyawan

2.3.8 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Dengan Kepuasan Kerja

Dalam penelitiannya, Osakwe (2014) yang dilakukan di sejumlah universitas di Nigeria dengan menyebarkan 450 kuesioner kepada staf akademik, menemukan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa meningkatnya motivasi secara tidak langsung berdampak pada peningkatan kepuasan kerja, yang kemudian juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Malonda (2013) yang dilakukan di PT. Matahari Megamall Manado dengan populasi 143 karyawan dan 59 orang sebagai sampel. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.3.9 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Dengan Kepuasan Kerja

Dalam penelitiannya terhadap UMKM di Kota Temanggung, Kristina menemukan bahwa baik variabel lingkungan kerja maupun kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Penelitian yang melibatkan 172 responden ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas akan menjadi lebih besar jika dimediasi oleh kepuasan kerja. Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Fadillah dan rekan-rekannya (2013) di PT. Njonja Meneer Semarang, yang melibatkan 76 responden. Hasilnya mengungkapkan bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap produktivitas adalah sebesar 24,5 persen, namun meningkat secara signifikan

menjadi 91,8 persen apabila melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas karyawan.

2.3.10 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (Y1) terbukti secara signifikan memediasi hubungan antara keselamatan kerja (X1) dan produktivitas karyawan (Y2), yang berarti bahwa hipotesis mediasi dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas mereka. Kepuasan kerja tersebut dipengaruhi oleh adanya program keselamatan kerja yang mencakup berbagai aspek penunjang keselamatan selama bekerja. Dengan adanya rasa aman di tempat kerja, karyawan cenderung bekerja lebih maksimal, yang berdampak pada meningkatnya produktivitas. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian Azar (2021), yang menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2.4 Pengembangan Hipotesis

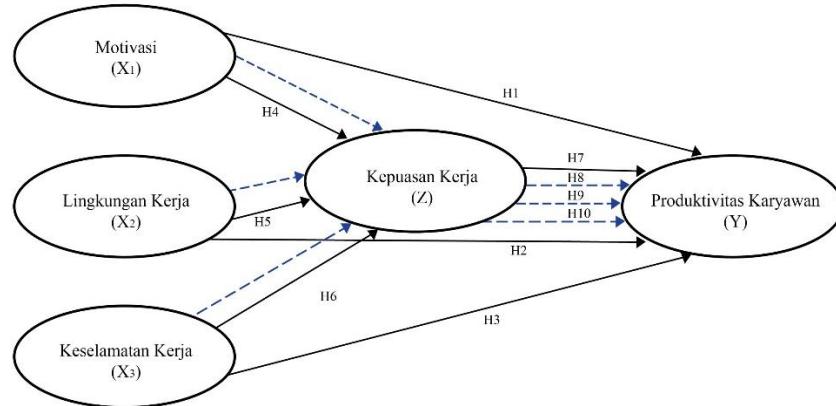
Berdasarkan teori dan penelitian diatas, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H₁ : Diduga terdapat pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas
- H₂ : Diduga terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Produktivitas
- H₃ : Diduga terdapat pengaruh Keselamatan kerja terhadap Produktivitas
- H₄ : Diduga terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja
- H₅ : Diduga terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja
- H₆ : Diduga terdapat pengaruh Keselamatan kerja terhadap Kepuasan kerja
- H₇ : Diduga terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap Produktivitas
- H₈ : Diduga terdapat pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi
- H₉ : Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi
- H₁₀ : Diduga terdapat pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.

2.5 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

- : Pengaruh Langsung
- - - → : Pengaruh Tidak Langsung



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual