

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Mangkunegara (2013:22) menjelaskan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang merencanakan, mengatur, menyatukan, memisahkan, memelihara, memberikan penghargaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Rivai (2018:1) menjelaskan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Dimana proses tersebut terdapat dalam bidang produksi, pemasaran, keuangan dan kinerja karyawan karena sumber daya manusia itu sangat penting berperan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Dessler (2018:3) manajemen sumber daya manusia adalah seseorang yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi dan mengstur upaya yang harus dilakukan dalam organisasi. Sementara itu Sutrisno (2016:6) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengembangan, pengadaan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia demi mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli mengenai manajemen sumber daya manusia diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah

proses pengelolaan dan pelaksanaan sumber daya manusia bagi suatu perusahaan yang diharapkan dapat memberikan kinerja yang produktif, efisien dan efektif untuk mencapai tujuan karyawan, perusahaan dan masyarakat.

### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sesuai dengan penjelasan dari pengertian manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia juga sangat penting demi mendukung kelanjutan kegiatan perusahaan. Menurut Rivai (2018:13) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

#### **1. Fungsi Manajerial**

##### **a. Perencanaan (*Planning*)**

Perencanaan adalah suatu proses pengambilan keputusan program tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan organisasi, perusahaan, maupun masyarakat.

##### **b. Pengorganisasian (*Organizing*)**

Pengorganisasian adalah kegiatan pembagian kerja karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasi wewenang, kekuasaan dan mengatur suatu bagian organisasi.

##### **c. Pengarahan (*Directing*)**

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan seluruh karyawan untuk bekerja sama secara efektif dan efisien untuk membantu dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

##### **d. Pengendalian (*Controlling*)**

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan atau mengawasi semua karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan perusahaan agar tercapainya tujuan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, pelaksanaan kerja, perilaku, kerja sama dan menjaga kondisi lingkungan kerja.

## 2. Fungsi Operasional

### a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan kecakapan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan.

### b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

### c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian penghargaan kepada karyawan secara langsung dan tidak langsung dalam bentuk upah yang diberikan perusahaan.

### d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersaukan kepentingan perusahaan dan karyawan dalam rangka membangun kemitraan yang harmonis dan saling menguntungkan.

### e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk meningkatkan kondisi fisik, menatal dan loyalitas karyawan agar karyawan siap bekerja hingga pensiun.

### f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan kunci untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya kedisiplinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan yang maksimal.

### g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah keputusan kerja antara karyawan dengan perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan dengan keinginan karyawan itu sendiri, keinginan perusahaan, kontrak kerja, pensiun dan sebab lainnya.

### **2.1.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Rivai (2018:14) peran manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan kegiatan SDM harus dilakukan dengan baik agar kebijakan dan kegiatan dapat sesuai dengan tujuan perusahaan, yaitu:

1. Melakukan analisis jabatan sesuai dengan karakteristik setiap pekerjaan sumber daya manusia.
2. Menyusun kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja.
3. Menyeleksi calon pekerja
4. Memberikan arahan pengenalan dan penempatann pada karyawan baru.
5. Menetapkan upah, gaji, dan kompensasi.
6. Memberikan motivasi dan kenyamanan pada karyawan.
7. Melakukan penilaian kinerja karyawan.
8. Mengkomunikasikan, memberikan pengarahan dan menegakkan disiplin kerja.
9. Memberikan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan pada karyawan.
10. Membangun komitmen kerja yang bertanggung jawab.
11. Memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.
12. Memecahkan konflik antar karyawan.
13. Memberikan solusi terhadap keluhan dan hubungan karyawan.

### **2.1.2 Kompetensi**

#### **2.1.2.1 Pengertian Kompetensi**

Dalam peran organisasi, kompetensi mengacu pada wewenang individu untuk melakukan tugas dan mengambil keputusan berdasarkan keahlian, pengetahuan maupun kemampuannya. Kompetensi menggambarkan motivasi, karakteristik pribadi, konsep diri, pengetahuan atau keterampilan seseorang yang berprestasi yang menunjukkan pada karakteristik perilaku (Usman 2021).

Menurut Spencer dalam Moeheriono (2012:5) Kompetensi adalah dasar karakteristik individu yang secara kasual berkaitan dengan kriteria yang mengacu pada kinerja yang efektif di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu

pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang didukung dengan sikap kerja yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengertian dari beberapa para ahli mengenai kompetensi diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan dapat melakukan tugasnya dengan baik secara profesional, efektif, dan efisien.

#### **2.1.2.2 Dimensi Kompetensi**

Menurut Moeheriono (2012:16) setiap seseorang harus memiliki lima dimensi kompetensi dasar, yaitu :

- a. *Task Skills*, yaitu kemampuan untuk melakukan tugas secara teratur sesuai dengan standar di tempat kerja.
- b. *Task Management Skills*, yaitu keterampilan untuk menyusun tugas yang berbeda dalam pekerjaan.
- c. *Contingency Management Skills*, yaitu keterampilan dalam bertindak yang cepat dan tepat jika muncul suatu masalah dalam pekerjaan.
- d. *Job Role Environment Skills*, yaitu keterampilan kerja sama dan menjaga kenyamanan lingkungan kerja.
- e. *Transfer Skills*, yaitu keterampilan untuk beradaptasi menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru.

#### **2.1.2.3 Indikator Kompetensi**

Menurut Wibowo (2016:273) terdapat beberapa indikator kompetensi karyawan, yaitu :

- a. Motivasi  
    Sesuatu yang selalu yang diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motivasi adalah dorongan, mengarahkan, dan memilih sikap tindakan atau tujuan tertentu sehingga dapat meningkatkan semangat kerja.
- b. Sifat

Respon yang konsisten terhadap karakteristik fisik dan situasi serta informasi. Ciri fisik kompetensi dilihat dari reaksi dan ketajaman mata.

c. Konsep diri

Nilai sikap atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan kepercayaan yang dimiliki seseorang bahwa orang itu dapat efektif dalam setiap situasi ini adalah bagian dari konsep diri seseorang.

d. Pengetahuan

Informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu, baik segi standar tenaga kerja maupun prosedur pekerjaan. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks.

e. Keterampilan

Kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental tertentu. Keterampilan kognitif termasuk pemikiran analitis dan konseptual.

#### **2.1.2.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kompetensi**

Menurut Zwell dalam Wibowo (2016:283) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, diantaranya yaitu :

1. Keyakinan dan nilai nilai, yaitu keyakinan seseorang terhadap diri sendiri maupun terhadap orang lain sangat mempengaruhi perilaku. Bila orang percaya dengan mereka yang tidak kreatif, maka mereka tidak berusaha untuk mempelajari cara baru yang berbeda dalam mengerjakan suatu. Maka hal tersebut orang lain harus merfikir positif tentang diri sendiri maupun orang lain untuk memninjukan cara orang yang berfikir untuk kedepannya.
2. Keterampilan dalam berbagai kompetensi, seperti berbicara di depan umum yang dapat dipelajari, dipraktikan, dan diperbaiki serta keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan arahan, praktik, dan umpan balik.
3. Pengalaman keahlian dari berbagai kompetensi membutuhkan pengalaman, berkomunikasi dengan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.
4. Karakteristik kepribadian, yaitu dapat mempengaruhi kemampuan manajer

- dengan karyawan di berbagai kompetensi, termasuk dalam menyelesaikan masalah, saling peduli, kemampuan bekerja sama dalam tim, memberi pengaruh dan menjalin hubungan.
5. Motivasi, merupakan pemberian dukungan dan penghargaan terhadap pekerjaan karyawan serta memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mendapatkan efek positif terhadap seseorang bawahan.
  6. Hambatan emosional, seperti perasaan takut membuat kesalahan, malu, merasa tidak disukai dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dalam menyelesaikan permasalahan dengan manajer.
  7. Tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran analitis dan pemikiran koseptual di setiap perselisihan yang mungkin tidak bisa diperbaiki di suatu organisasi.
  8. Budaya organisasi mempengaruhi komptensi dalam kegiatan sumber daya manusia yaitu :
    - a. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi
    - b. Pemberian penghargaan pada karyawan
    - c. Pelaksanaan pengambilan keputusan
    - d. Pengetahuan visi, misi, dan nilai-nilai yang berhubungan dengan komptensi
    - e. Prosedur dan kebiasaan memberikan informasi kepada karyawan tentang kompetensi yang diharapkan
    - f. Memberikan arahan tentang pentingnya kompetensi tentang kepemimpinan dalam komitmen pada pelatihan dan pengembangan.

### **2.1.3 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Keselamatan Kerja**

Menurut Silalahi dan Rumondang dalam Widodo (2015:238) keselamatan kerja merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap kondisi berbahaya yang dapat mengakibatkan kecelakaan, sedangkan kesehatan kerja yaitu terhindarnya dari penyakit yang mungkin muncul setelah melakukan pekerjaannya. Menurut Kasmir

(2016:266) keselamatan kerja merupakan kegiatan perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga karyawan agar tidak mengalami kecelakaan pada saat melakukan pekerjaannya.

Menurut Nurjaman (2014:290) keselamatan kerja adalah penghindaran dari segala sesuatu yang mengakibatkan cacat fisik maupun mental bagi karyawan pada saat bekerja dan setelah memenuhi tugas dan kewajiban yang diberikan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013:161) keselamatan kerja adalah upaya untuk menjamin keadaan aman atau perlindungan dari penderitaan, bahaya, dan kerugian di tempat kerja.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

### **2.1.3.2 Pengertian Kesehatan Kerja**

Menurut Kasmir (2016:266) kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga karyawan agar tetap sehat dalam bekerja jangan sampai kondisi lingkungan kerja mengganggu kesehatan karyawan. Menurut Mulyadi (2015:166) kesehatan kerja merupakan salah satu bidang ilmu kesehatan yang mempunyai tujuan untuk karyawan mendapatkan tingkat kesehatan yang tinggi. Kesehatan karyawan yang buruk akan mengakibatkan ketidakhadiran yang tinggi dan penurunan produktivitas karena kekurangan tenaga kerja.

Menurut Mangkunegara (2013:161) kesehatan kerja adalah kondisi sehat secara fisik, mental, emosi maupun sosial setiap orang dapat menjalani kehidupan yang produktif secara sosial dan ekonomi. Menurut Widodo (2015:244) kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan untuk para pekerja mendapatkan tingkat kesehatan baik fisik, mental dan sosial melalui pencegahan dan pengobatan penyakit atau gangguan kesehatan yang diakibatkan dari pekerjaan dan lingkungan kerja serta penyakit umum.

Menurut UU Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan, Kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Sementara kesehatan kerja (*Occupational health*) dapat diartikan sebagai terbebasnya para perkerja dari penyakit fisik maupun mental (*an employee's freedom from physical or emotional illness*). Sedangkan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86 menyatakan bahwa “Upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan untuk meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kesecakan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Jadi dapat disimpulkan pengertian keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan sehat yang dapat meminimalkan risiko kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan dari pekerjaan agar dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan.

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja**

Menurut Kasmir (2016:274) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan, yaitu :

- a. Kelengkapan peralatan keselamatan kerja  
semakin lengkap peralatan keselamatan kerja yang tersedia, maka keselamatan kerja karyawan akan semakin terjamin.
- b. Kualitas peralatan kerja  
Setelah tersedianya kelengkapan kerja, maka harus diperhatikan juga kualitas dari peralatan keselamatan kerja tersebut.
- c. Kedisiplinan karyawan  
Keterkaitan dari perilaku karyawan dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika karyawan yang kurang disiplin dalam penggunaan peralatan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya tidak terjamin.
- d. Ketegasan dari pemimpin  
Pemimpin yang tegas akan mendorong karyawan dalam menggunakan

perlengkapan alat keselamatan kerja, sebaliknya jika pemimpinnya tidak tegas, maka karyawan akan berbuat ceroboh.

e. Semangat kerja

Peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik, dan sempurna maka akan memberikan dorongan semangat kerja yang tinggi.

f. Motivasi kerja

Setelah adanya semangat kerja, motivasi kerja pada karyawan juga berpengaruh jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik, dan sempurna.

g. Pengawasan

Pengawasan pada setiap karyawan harus tetap diawasi dalam penggunaan peralatan keselamatan kerja agar tidak ada karyawan yang melanggar.

h. Umur peralatan kerja

Setiap peralatan kerja harus dicek masa ketahanan atau umur dari peralatan keselamatan tersebut agar tidak membahayakan keselamatan karyawan.

Menurut Kasmir (2016:277) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja karyawan, yaitu :

- a. Udara, kondisi udara di ruangan karyawan bekerja harus nyaman dan memadai.
- b. Penerangan, penerangan pada ruangan juga mempengaruhi kesehatan karyawan.
- c. Kebisingan, suara yang berada di suatu ruangan kerja, apabila terlalu bising tentu sangat mempengaruhi kualitas pendengaran karyawan.
- d. Aroma ruangan, jika ruangan kerja karyawan memiliki aroma yang kurang sedap tentu akan mengganggu kesehatan karyawan.
- e. Tata ruangan, perlu diperhatikan dalam tata ruangan, seperti pembuangan limbah dan sampah harus tepat agar tidak mengganggu kesehatan karyawan.

#### **2.1.3.4 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2016:161) menjelaskan beberapa indikator pada keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu :

- a. Keadaan tempat lingkungan kerja  
Merupakan tempat yang disediakan untuk menata dan menyimpan benda-benda berbahaya yang dapat mempengaruhi keselamatan kerja karyawan.
- b. Penerangan  
Pengaturan penerangan yang cukup untuk ruangan yang digunakan karyawan untuk bekerja.
- c. Pemakaian peralatan kerja  
yaitu, alat pelindung diri karyawan yang sudah tidak layak dipakai perlu adanya penggantian alat pelindung yang baru agar terhindar dari kecelakaan kerja pada karyawan.
- d. Jaminan fisik dan mental  
Yaitu program jaminan kesehatan yang harus perusahaan berikan seperti asuransi jaminan kesehatan kerja dan menyediakan klinik kesehatan dalam perusahaan.
- e. Penggunaan mesin  
Yaitu perusahaan harus sering memperhatikan karyawan dalam menggunakan mesin yang berkaitan dengan penerangan yang cukup agar karyawan dapat bekerja dengan efisien.

#### **2.1.3.5 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Kasmir (2016:269) keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai tujuan sebagai berikut :

- a. Agar semua karyawan merasa aman dan terlindungi saat melakukan pekerjaan
- b. Untuk emperlancar proses kerja
- c. Supaya karyawan berhati-hati saat bekerja
- d. Dijamin untu k menjaga dan meningkatkan kesehatan gizi karyawan.
- e. Untuk mentatati peraturan kerja

- f. Agar tidak terganggu saat bekerja
- g. Agar terhindar dari pengeluaran biaya besar
- h. Terhindar dari kecelakaan kerja
- i. Terhindar dari penuntutan berbagai pihak

## **2.1.4 Lingkungan Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Widodo (2015:95) Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Lingkungan kerja adalah kondisi disekitar tempat kerja. Lingkungan seperti ruangan, layout, sarana, dan prasarana dan juga hubungan antar sesama pekerja (Kasmir, 2016)

Menurut Sedarmayanti (2017:23) Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat banyak kelompok dengan beberapa fasilitas pendukung untuk memnuhi tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013:105) Lingkungan kerja adalah mencakup seluruh bagian fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Berdasarkan pengertian dari beberapa para ahli mengenai lingkungan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu tempat dan fasilitas yang mendukung para karyawan itu bekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal.

### **2.1.4.2 Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:19) secara garis besar, ada 2 jenis lingkungan kerja, yaitu :

- a. Lingkungan kerja fisik

Semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja secara langsung atau tidak

langsung dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu :

1. Lingkungan kerja langsung berhubungan dengan karyawan, seperti : pusat kerja, kursi, meja, komputer, alat mesin dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti : suhu, kelembaban, sirkulasi udara, penerangan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dekorasi tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja.

b. Lingkungan kerja non fisik

Yaitu semua kondisi yang berhubungan dengan sesama rekan kerja, atasan maupun bawahan.

#### **2.1.4.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:26) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja fisik, yaitu :

a. Pencahayaan di tempat kerja

Pencahayaan di tempat kerja sangat berpengaruh bagi karyawan agar mendapat kenyamanan dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap tubuh manusia memiliki suhu yang berbeda. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan suhu tubuh manusia ada batasnya seperti dapat disesuaikan dengan suhu ruangan.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara. Kelembaban ini berhubungan dengan suhu udara yang panas dan kelembaban tinggi akan mengakibatkan kondisi tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk kelangsungan hidup. Udara di sekitar kotor jika tingkat oksigen di udara telah

bercampur dengan gas atau bau yang berbahaya bagi kesehatan. Untuk mendapatkan udara yang segar yaitu dengan menyediakan tanaman di sekitar lingkungan tempat kerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Untuk mengatasi kebisingan suara dalam jangka panjang suara tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam pekerjaan, merusak pendengaran dan menyebabkan kesalahan dalam komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi sehingga kebisingan di tempat kerja harus dihindari agar pekerjaan dapat dilakukan secara optimal untuk meningkatkan kerja karyawan.

f. Getaran alat mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis yaitu getaran yang berasal dari alat mekanis yang bisa terasa sampai tubuh pekerja yang dapat menimbulkan hal yang tidak diinginkan.

g. Aroma bau di tempat kerja

Aroma bau di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi saat bekerja dan juga dapat mempengaruhi kepekaan terhadap indra penciuman.

h. Tata warna di tempat kerja

Menata tempat kerja harus bisa dipelajari dan direncanakan sebaik-baiknya. Nyatanya, tata warna harus diseimbangkan dengan penataan dekorasi, karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

i. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi sangat berhubungan dengan tata warna, karena dekorasi ini sangat berkaitan dengan hasil ruang kerja dan juga berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

Menurut Sedarmayanti (2017:27) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja non fisik, yaitu :

a. Perhatian dan motivasi dari pimpinan

Yaitu pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai kerja karyawan sehingga karyawan dapat merasakan perhatian

dari pimpinan.

b. Kerja sama antar kelompok.

Yaitu karyawan dapat merasakan adanya kerja sama yang baik antar kelompok.

#### **2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:30) indikator lingkungan kerja terbagi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

a. Indikator lingkungan kerja fisik :

1. Penerangan cahaya
2. Suhu udara
3. Kebersihan
4. Penggunaan warna
5. Keamanan
6. Jam kerja

b. Indikator lingkungan kerja non fisik :

1. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan
2. Hubungan kerja antar rekan kerja

#### **2.1.5 Produktivitas Kerja**

##### **2.1.5.1 Pengertian Produktivitas**

Sedarmayanti (2017:341) menjelaskan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan partisipasi karyawan per satuan waktu. Atau jumlah barang/jasa yang dapat diproduksi oleh individu/kelompok/karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Sutrisno (2016:98) produktivitas secara umum merupakan hubungan antara *output* yang meliputi barang atau jasa dengan *input* yang meliputi tenaga kerja, bahan baku dan modal. Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2016:100) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang berusaha untuk memperbaiki yang telah dilakukan dan yakin bahwa seseorang akan melakukan suatu pekerjaan di

hari ini yang harus lebih baik dari pada kemarin dan hari esok harus lebih baik dari pada hari ini.

Menurut Blocher *et al.*, dalam Widodo (2015:218) produktivitas adalah *output* yang produksi dari hubungan antara *output* yang dihasilkan dengan *input*. Menurut Husien Umar dalam Widodo (2015:218) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang ditargetkan (*output*) dengan semua sumber daya yang dipakai (*input*). Sedangkan menurut Sinungan dalam Widodo (2015:2019) produktivitas merupakan perbandingan antara total pengeluarann dibagi total pemasukan selama periode waktu.

Berdasarkan pengertian dari beberapa para ahli mengenai produktivitas diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dalam periode tertentu yang meliputi barang atau jasa dengan sumber daya yang dipakai (*input*) yang meliputi tenaga kerja, bahan dan modal yang dicapai dari hasil kerja karyawan per satuan waktu.

#### **2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Mulyadi (2015:101) setiap perusahaan pasti memiliki keinginan bahwa semua pekerja harus memiliki produktivitas kerja yang maksimal. Oleh karena itu ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu :

a. Tingkat pendidikan

Biasanya semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan akan mudah termotivasi untuk melakukan pekerjaannya, sehingga akan mudah untuk meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan tersebut.

b. Kemampuan bekerja

Kemampuan kerja adalah kemampuan seseorang ketika menyelesaikan pekerjaannya. Jika seseorang tidak mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya maka akan lebih cepat dan akurat yang dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

c. Skill atau keterampilan

Karyawan yang memiliki skill atau keterampilan, maka karyawan tersebut akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

d. Etika kerja

Etika kerja merupakan sikap individu dalam melakukan suatu pekerjaan dan sikap pemimpin yang baik dalam suatu perusahaan sehingga karyawan dapat lebih termotivasi dalam meningkatkan produktivitasnya.

e. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan semangat kerja dari diri karyawan itu sendiri maupun dari pemimpin yang akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

f. Jaminan kesehatan

Jaminan kesehatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas. Jika seorang karyawan sedang sakit rawat inap, semua biaya ditanggung perusahaan dan karyawan dapat bekerja dengan nyaman jika mempunyai jaminan kesehatan, sehingga karyawan tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

g. Lingkungan kerja yang nyaman

Lingkungan kerja yang nyaman merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, dimana hubungan kerja yang baik antara atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan, dan antar karyawan terjalin dengan baik. Dan juga didukung dengan lingkungan kerja fisik diantaranya : pencahayaan ruangan, pendingin ruangan dan kebersihan ruangan kerja dan lain-lain semuanya akan membantu meningkatkan produktivitas karyawan.

h. Sarana dan prasarana

Jika semua sarana dan prasarana pendukung produksi tersedia sepenuhnya dan mudah ditemukan, maka karyawan dapat mudah menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan produktivitasnya. Namun di sisi lain, jika semua sarana dan prasarana tidak baik, maka produktivitas kerja karyawan akan menurun.

i. Manajemen

Manajemen berkomunikasi yang baik dengan para karyawan, maka

karyawan tersebut akan termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu, sebagai seorang manajer harus mampu memberikan contoh yang baik agar seluruh karyawan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya.

j. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan produktivitas. Seperti disiplin dalam segala bidang, disiplin dalam jam kerja, disiplin dalam menangani bahan baku dan lain-lain dapat meningkatkan produktivitas.

k. Kompensasi, gaji atau upah

Kompensasi, gaji atau upah juga merupakan pendorong dalam meningkatkan produktivitas, namun kompensasi bukan satu-satunya motivasi bagi karyawan tetapi kompensasi yang layak dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, kompensasi dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya jika suatu perusahaan tidak memperhatikan kompensasi karyawan maka produktivitas akan menurun.

### **2.1.5.3 Indikator-Indikator Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2016:102) indikator-indikator untuk mengukur produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seorang karyawan sangat berkaitan pada keterampilan serta tanggung jawab karyawan dalam bekerja agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Jika usaha hasil yang dicapai dalam suatu pekerjaan meningkat, maka hal ini akan dirasakan bersama-sama dengan baik oleh yang melaksanakan pekerjaan tersebut maupun yang penikmat hasil dari pekerjaan tersebut.

c. Semangat kerja

Semangat kerja dapat dilihat dari etos kerja dan hasil pekerjaan yang telah dilakukan dalam satu hari yang dibandingkan dari hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Melakukan pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi dalam bekerja. Pengembangan diri dapat dipelajari dengan melihat tantangan yang akan dihadapi dan harapan untuk menjadi yang lebih baik lagi, hal ini akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan atau kompetensinya.

e. Mutu

Mutu adalah hasil dari pekerjaan yang dapat memperlihatkan kualitas kerja seorang karyawan dengan bertujuan untuk memperoleh hasil terbaik yang sangat bermanfaat bagi perusahaan dan si karyawan itu sendiri.

f. Efisiensi

Efisiensi merupakan hasil dari perbandingan yang dicapai dengan seluruh sumber daya yang digunakan.

#### **2.1.5.4 Pengukuran Produktivitas**

Pengukuran produktivitas merupakan suatu cara yang tepat untuk mengukur kemampuan suatu negara dalam menyediakan sebuah standar kehidupan yang lebih baik untuk warga negaranya melalui peningkatan produktivitas, buruh, modal, dan manajemen bisa mendapatkan bayaran tambahan. Karena produktivitas meningkat jika diproduksi lebih banyak dengan sumber daya yang sama (Heizer dan Render, 2015).

Tingkat pengukuran produktivitas (Sedarmayanti, 2017:345) :

- a. Pengukuran produktivitas tingkat nasional (makro)
- b. Pengukuran produktivitas tingkat industri (sektor)
- c. Pengukuran produktivitas tingkat perusahaan (mikro)
- d. Pengukuran produktivitas tingkat produksi (parial)

Produktivitas karyawan termasuk pengukuran produktivitas parsial.

Produktivitas dapat dilakukan secara langsung dengan menjabarkan rumusan umum dari pengertian produktivitas yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai

(*input*) dengan semua sumber daya yang dipakai (*input*), yaitu :

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

#### **2.1.5.5 Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja**

Peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat dilihat dari masalah perilaku, dan juga dapat memiliki aspek teknis, sehingga untuk mengatasinya dari faktor kunci keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang tepat perlu dipahami. Etos kerja yang harus dipatuhi oleh semua karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2016:105) berikut faktor-faktor kunci keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas kerja :

a. Perbaikan terus-menerus

Maksudnya adalah semua bagian dari organisasi harus melakukan perbaikan terus-menerus untuk meningkatkan produktivitas kerja.

b. Peningkatan mutu hasil kerja

Meningkatkan kualitas kerja untuk semua karyawan dan seluruh bagian dari organisasi berkaitan dengan upaya perbaikan terus-menerus. Kenyataannya kualitas tidak hanya berfokus pada produk yang dihasilkan dan dijual baik dalam bentuk barang atau jasa, tetapi juga berfokus pada semua jenis aktivitas yang melibatkan organisasi. Yang artinya kualitas yang relevan untuk semua jenis aktivitas yang dilakukan oleh semua unit kerja, baik yang melakukan tugas utama maupun tugas pendukung dalam organisasi

c. Pemberdayaan sumber daya manusia

Sumber daya manusia merupakan bagian paling penting dalam organisasi. Oleh karena itu, pemberdayaan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang dasar dan harus ditaati oleh para manajer di semua tingkatan susunan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia mencakup kiat-kiat mengenai harkat dan martabat manusia, meningkatkan kualitas kerja, dan

menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif melalui proses demokrasi dalam berorganisasi.

## **2.2 Review Penelitian Terdahulu**

Berikut adalah hasil penelitian terdahulu yang relevan dan digunakan peneliti sebagai referensi dalam analisis penelitian yaitu seperti yang disajikan dibawah ini.

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Prabowo dan Widodo (2018), penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Objek penelitian ini adalah pada karyawan PT. Rickstar Indonesia. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskripsi kuantitatif dengan penelitian *expalanatory research*. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi liner berganda dengan bantuan *software SPSS*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial ada pengaruh positif terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rickstar Indonesia.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Darmayanti (2017), penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan standar operasional prosedur terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta (PUG SCT) PT. Kereta Api Indonesia Persero) Kabupaten Lahat. Metode penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling random* dengan jumlah sampel 50 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisa kualitatif dan kuantitatif dengan melakukan wawancara dan observasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa antar variabel lingkungan kerja dan standar operasional prosedur berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Pengawas Urusan Gerbong Sukacinta (PUG SCT) PT. Kereta Api Indonesia Persero) Kabupaten Lahat.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Samahati (2020), penelitian ini bertujuan

untuk menguji dan menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif-asosiatif. Jumlah populasi dan sampel sebanyak 41 responden dan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan kesehatan dan keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Manado dan secara parsial juga masing-masing variabel terdapat pengaruh positif dan signifikan kesehatan dan keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Manado.

Penelitian keempat yang dilakukan oleh Astutik dan Dewa (2019), penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sumber Citra Persada. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 86 responden. Pendekatan yang digunakan penelitian ini adalah *Component* atau *Variance Based Structural Equation Model*. Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuisioner dengan menggunakan teknik *sampling random*. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi liner berganda dengan bantuan *software SPSS* versi 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa antar variabel keselamatan kesehatan kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Citra Persada.

Penelitian kelima yang dilakukan oleh Wahyuni *et al.*, (2018), penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo. Jenis penelitian ini menggunakan metode pendekatan. Sampel yang digunakan penelitian ini sebanyak 85 responden dengan teknik *simple random sampling*. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan bantuan *software SPSS*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo

Penelitian keenam yang dilakukan oleh Budiharjo *et al.*, (2017), penelitian bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Air Manado. Penelitian ini merupakan penelitian jenis asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner dan observasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden dengan teknik simple random sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Air Manado, sedangkan secara parsial kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Air Manado, dan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Air Manado

Penelitian ketujuh yang dilakukan oleh Setiarlan *et al.*, (2022), penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi dan kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jasa Swadaya Utama. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 98 responden dengan menggunakan teknik sampling dengan bantuan *software SmartPLS* versi 3.0.m3. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif kuantitatif. Hipotesis di uji T dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial masing-masing variabel kompetensi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jasa Swadaya Utama

Penelitian kedelapan yang dilakukan oleh Eksan dan Dharmawan (2020), penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas karyawan PT. Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 57 responden dengan menggunakan teknik Simple Random Sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden dan menggunakan model analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur

Penelitian kesembilan yang dilakukan oleh Fitriasari dan Wulansari (2020), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis *The Effect Of Competence and Work Discipline On Work Productivity Of Employee* (Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung). Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 105 responden dengan menggunakan teknik Non-Probability Sampling dengan sampling jenuh. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung

Penelitian kesepuluh yang dilakukan oleh Sunarto dan Maulana (2021), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis *the effect of discipline and physical work environment on employee productivity at PT. Liebra Permana Gunung Putri Bogor* (pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Liebra Permana Gunung Putri Bogor. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif asosiatif. Sample yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 responden dengan menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu sampel jenuh. Analisis data penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial masing-masing variabel disiplin dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Liebra Permana Gunung Putri Bogor.

Penelitian kesebelas yang dilakukan oleh Sutisna et al., (2019) penelitian bertujuan untuk menguji dan menganalisis *The Influence Of Implementation Occupational Safety And Health On Employee Productivity* (Pengaruh Pelaksanaan

Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Produktivitas Karyawan). menggunakan desain observasional analitik dengan studi cross sectional. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja lapangan di PT. Versacon Medical berjumlah 110 pekerja dengan teknik total sampling. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda dengan uji F dan T. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian kedua belas yang dilakukan oleh Duru dan Shimawua (2017), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis *the effect of work environment on employee productivity of Edo City Transport Service Benin City, Edo State Nigeria* (pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Jasa Transportasi Kota Edo Benin City Nigeria. Penelitian ini menggunakan desain survei. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 responden dengan menggunakan teknik simple random sampling. Analisis data penelitian ini melalui kuesioner menggunakan teknik chai-square. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Jasa Transportasi Kota Edo Benin City Nigeria.

Penelitian ketigabelas yang dilakukan oleh Elaho dan Odion (2022), penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis *the impact of work environment on employee productivity at Business Centers in University of Benin Complex* (pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pusat Bisnis di Universitas Kompleks Benin. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 146 responden dengan rumus Taro Yamane. Analisis data penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS . Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pusat Bisnis di Universitas Kompleks Benin.

## **2.3 Keterkaitan Antar Variabel**

### **2.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki karyawan seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Jika karyawan memiliki kompetensi yang baik tentunya akan memberikan kinerja yang baik bagi karyawan tersebut dan dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan sebelumnya (Luthans, 2012).

Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil penelitian terdahulu oleh Setiarlan *et al.*, (2022) dan Eksan dan Dharmawan (2021) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Nurjaman (2014:290) keselamatan kerja adalah penghindaran dari segala sesuatu yang mengakibatkan cacat fisik maupun mental bagi karyawan pada saat bekerja dan setelah memenuhi tugas dan kewajiban yang diberikan perusahaan. Sedangkan menurut Widodo (2015:244) kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan untuk para pekerja mendapatkan tingkat kesehatan baik fisik, mental dan sosial melalui pencegahan dan pengobatan penyakit atau gangguan kesehatan yang diakibatkan dari pekerjaan dan lingkungan kerja serta penyakit umum. Oleh karena itu keselamatan dan kesehatan kerja sangat diperlukan sehingga akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil penelitian Samahati (2020) dan Astutik dan Dewa (2019). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan maupun parsial menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **2.3.3 Pengaruh Lingkungan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Widodo (2015:95) Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Lingkungan kerja adalah kondisi disekitar tempat kerja. Menurut Mangkunegara (2013:105) Lingkungan kerja adalah mencakup seluruh bagian fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih semangat dan fokus dalam melakukan tugasnya yang akan berdampak baik pada produktivitas kerja karyawannya.

Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil penelitian terdahulu oleh Astutik dan Dewa (2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **2.4 Pengembangan Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian yang dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono 2013:64).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H0 : Diduga tidak adanya pengaruh Kompetensi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H1 : Diduga terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H2 : Diduga terdapat pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H3 : Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H4 : Diduga terdapat pengaruh Kompetensi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

## 2.5 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan pada kajian pustaka dan penelitian terdahulu yang telah disampaikan diatas maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

