

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2018, 3) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (dikutip di Adamy, 2016: 4) adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan , karyawan, dan masyarakat”. Dari berbagai definisi para ahli manajemen sumber daya manusia diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (dikutip di Adamy, 2016: 4) Kegiatan manajemen sumber daya manusia tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-

fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. **Perencanaan** (*planning*) adalah kegiatan memperkirakan atau menggambarkan di muka tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. **Pengorganisasian** (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.
- c. **Pengarahan** (*directing*) adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
- d. **Pengendalian** (*Controlling*). Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. **Pengadaan Tenaga Kerja** (*Procurement*). Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. **Pengembangan** (*Development*). Proses peningkatan keterampilan teknis , teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. **Kompensasi** (*Compensation*). Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

- h. Pengintegrasian (*Integration*). Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan (*Maintenance*). Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan ka ryawannya.
- j. Kedisiplinan (*Discipline*).
Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan - peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.
- k. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*). Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu seni yang dilakukan untuk mengelolah hubungan tenaga kerjanya untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi organisasi agar menghasilkan kinerja yang tinggi dalam organisasi.

2.1.2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.1.2.1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut (Paramarta,2021: 81) Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah variabel yang dapat memberikan ketenangan dalam melaksanakan pekerjaan. Apalagi jika pekerjaan yang dilakukan seseorang itu beresiko.

Dibutuhkan ketentuan yang mengatur keselamatan dan kesehatan kerja sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan tenang.

Menurut Mangkunegara (dikutip di Paramarta, 2021: 81) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat.

2.1.2.2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara (dikutip di Paramarta, 2021: 84) berpendapat bahwa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Agar setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologi.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan se selektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya
- d. Agar ada jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan disebabkan oleh lingkungan dan kondisi kerja.
- g. Agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.1.2.3. Manfaat Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Sedangkan menurut Rivai dan Segala (dikutip di Paramarta, 2011: 83) Peningkatan Keselamatan dan kesehatan kerja akan memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut :

- a. Meningkatkan produktivitas kerja karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan asuransi.
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatkan citra dan turnover yang dapat diminimalkan.

Oleh sebab itu, organisasi akan meningkatkan keuntungan secara substansial.

2.1.2.4. Aspek-Aspek Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3)

Aspek-Aspek keselamatan kerja menurut Moenir (dikutip di Rahayu, 2018: 60) ada 2 antara lain :

- a. Aspek psikologis Perwujudan rasa kemanusiaan pimpinan terhadap masalah karyawan
- b. Aspek fisik Perlindungan terhadap kemungkinan cacat atau luka yang tampak dan mengakibatkan terganggunya kelancaran proses produksi.

2.1.2.5. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara (dikutip di Paramarta, 2021: 87) Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Adapun indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

a. Lingkungan Kerja

Adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

b. Pengaturan udara

Memperhatikan sirkulasi udara, suhu udara, menjaga ruang kerja dari debu, kotor dan bau tidak enak.

c. Pengaturan penerangan

Mengatur dan menggunakan sumber cahaya yang tepat. Ruang kerja yang kurang cahaya akan merusak mata.

d. Pemakaian peralatan kerja

Menggunakan mesin alat elektronik dan peralatan kerja lainnya dengan pengamanan yang baik.

e. Kondisi fisik dan mental

Menjaga kondisi fisik karyawan dari kerusakan alat indera dan menjaga kestabilan emosi karyawan.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019, 88) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan baik, mematuhi peraturan dan norma-norma berlaku. Kedisiplinan suatu perusahaan di katakan baik jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan yang ada.

Menurut Afandi (2018, 12) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.1.3.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019, 90) Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh anggota organisasi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh anggota organisasi. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik. Di dalam perusahaan terdapat tiga jenis disiplin kerja, yaitu :

a. Disiplin Preventif

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah karyawan berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Keberhasilan penerapan pendisiplinan karyawan (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu :

- a) Para anggota organisasi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
- b) Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.
- c) Para karyawan didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

Tujuan pokok dari pendisiplinan preventif adalah untuk mendorong karyawan agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan, yang dapat mematikan prakarsa, kreativitas serta partisipasi sumber daya manusia

- b. Disiplin Korektif Yaitu disiplin yang bertujuan agar karyawan tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar

2.1.3.3. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018: 12) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya karena akan mendorong gairah atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Afandi (2018, 13) kedisiplinan harus di tegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya.

2.1.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan Menurut Hasibuan (dikutip di Paramarta 2021: 194) antara lain :

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pemimpin
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Kepengawasan melekat (waskat)
- f. Sanksi
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan

2.1.3.5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019, 104) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin itu adalah sebagai berikut:

Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

- a. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang di tandai dengan rendahnya tingkat kehadiran karyawan.
- b. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- c. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- d. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- e. Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

2.1.4. Produktivitas Kerja

2.1.4.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Afandi (2018, 91) Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang di hasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung, sumber tersebut dapat berupa, tanah, bahan baku, bahan pembantu, pabrik mesin-mesin, alat alat, dan tenaga kerja.

Menurut Sunyoto (dikutip di Samahati 2020: 352) mendefinisikan produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang di keluarkan perusahaan serta peran dan tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Afandi (2018, 93) Ada sepuluh faktor yang diinginkan oleh karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu :

- a. Pekerjaan yang menarik
- b. Upah yang baik
- c. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
- d. Etos kerja
- e. Lingkungan dan sarana kerja yang baik
- f. Promosi dan pengembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
- g. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
- h. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
- i. Kesetiaan sipemimpin kepada sipekerja
- j. Disiplin kerja yang keras.

2.1.4.3. Manfaat Produktivitas Kerja

Menurut Agustini (2019, 115) Adapun manfaat peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Menimbulkan komitmen organisasi
- b. Menimbulkan loyalitas kerja dari para karyawan
- c. Meningkatkan hasil yang dicapai dengan penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien.
- d. Meningkatkan prestasi kerja karyawan
- e. Meningkatkan prestasi kerja perusahaan

2.1.4.4. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Afandi (2018, 96) indikator produktivitas kerja meliputi :

a. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang di capai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau di tetapkan oleh perusahaan.

b. Kualitas Kerja

Kuantitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang di hasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang di tetapkan oleh perusahaan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang di tentukan. Dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu dapat di ukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang di sediakan di awal waktu sampai menjadi output.

2.1.5. Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Produktivitas Kerja

Menurut Hariandja (dikutip di Hakim dkk, 2022: 247) K3 Merupakan aspek penting dalam usaha meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas karyawan. Apabila tingkat keselamatan dan kesehatan kerja tinggi, maka kecelakaan yang menyebabkan sakit, cacat, dan kematian dapat di tekan sekecil

mungkin, apabila keselamatan kerja rendah hal tersebut akan berpengaruh buruk terhadap kesehatan yang berakibat menurunnya produktivitas.

2.1.5.2. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2009, 97) Produktivitas kerja pegawai sangat di pengaruhi oleh disiplin pegawai. Apabila di antara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat di pastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat di perlukan kedisiplinan dari pegawai.

Menurut Anoraga (dikutip di Busro 2018: 346) seseorang yang memiliki disiplin tinggi akan datang dan pulang tepat waktu, beristirahatpun akan tepat waktu, di dalam mengerjakan tugas juga akan selesai tepat waktu, Kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Nama Jurnal, Volume, Nomor, Tahun.	Variabel Yang Di Teliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Kevin Rei Samahati	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN Persero UP3 manado, Jurnal Emba, Vol 8, No 1, 2021.	<p>Variabel Bebas</p> <p>Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja</p> <p>Variabel Terikat</p> <p>Produktivitas Karyawan</p> <p>Alat Analisis</p> <p>Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan uji F (Ftest) dan uji T (T-test) dan uji asumsi klasik</p> <p>Hasil Penelitian</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja</p>	<p>Sama-sama meneliti tentang</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan 2. Alat analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji F, dan uji t 	<p>Perbedaan dalam penelitian yaitu</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian 2. Tahun penelitian

			berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi, diketahui kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 80,9%		
2.	Osha Silvia Anggraeini	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Pura Barutama Unit Paper Mill Kudus, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 3, No. 4, 2014.	<p>Variabel Bebas</p> <p>Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja</p> <p>Variabel Terikat</p> <p>Produktivitas Kerja</p> <p>Hasil Penelitian</p> <p>Uji t variabel K3 (X1) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y)</p>	Sama-sama meneliti tentang : <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja 2. Alat analisis Regresi linier berganda, dengan uji validitas dan uji reliabilitas. 	Perbedaan dalam penelitan yaitu <ol style="list-style-type: none"> 1. Objek penelitian 2. Tahun penelitian <p>Alat analisis menggunakan regresi linier sederhana</p>

			<p>adalah thitung lebih besar ttabel ($3.560 > 1.992$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0.001 < 0.05$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0.000 < 0.05$) persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut: $Y = 4,172 + 0,065X_1 + 0,638X_2 + e$. Dari hasil perhitungan didapatkan nilai Fhitung sebesar 23.893 (signifikansi $F = 0,000$). Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23.893 > 0.3112$) atau $Sig F < 5\%$ ($0,000$). Reliabilitas menunjuk pada tingkat keandalan suatu variabel. Variabel dikatakan reliable, jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. K3 mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika K3 naik, maka produktivitas kerja karyawan juga ikut naik. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja.</p>	
--	--	--	---	--

			Hal ini menunjukkan bahwa jika disiplin kerja karyawan naik, maka produktivitas kerja karyawan juga ikut naik. K3 dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan jika K3 dan disiplin kerja naik secara		
3.	Afrizal Firmanzah, Djamhur Hamid, Mochamad Djudi	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 42, No.2, 2017.	<p>Variabel Bebas</p> <p>Keselamatan dan Kesehatan Kerja</p> <p>Variabel Terikat</p> <p>Kinerja Karyawan</p> <p>Hasil Penelitian</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai signifikansi $F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai</p>	Persamaan penelitian ini pada Variabel (X_1) yaitu : Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Perbedaan dalam penelitan yaitu : 1. Kinerja Karyawan (Y) 2. Objek Penelitian 3. Tahun Penelitian

			Adjusted R square sebesar 0,189.		
4.	Iriani Ismail	Pengaruh Kelengkapan Alat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Lapangan PT. PLN persero Pamekasan), Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis, Vol. 3 No. 1, 2016.	<p>Variabel Bebas</p> <p>Kelengkapan Alat Kerja dan Disiplin Kerja</p> <p>Variabel Terikat</p> <p>Kinerja Karyawan</p> <p>Hasil Penelitian</p> <p>Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai thitung untuk variabel kelengkapan alat kerja (X1) sebesar 6,676 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima.</p> <p>hasil perhitungan yang telah dilakukan dan diperoleh nilai t hitung sebesar 6,676 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</p>	Persamaan penelitian ini pada Variabel (X ₂) yaitu : Disiplin Kerja	Perbedaan dalam penelian yaitu : 1. Obejk Penelitian 2. Tahun Penelitian 3. Variabel X ₁ dan Variabel Y

			lapangan PT. PLN (persero) Pamekasan.		
5.	Ngalemisa Br. Saragih	Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja karyawan Pada Afdeling 1 Pt. Perkebunan Nusantara Iv Adolina, 2019	<p>Variabel Bebas</p> <p>Disiplin Kerja</p> <p>Variabel Terikat</p> <p>Produktivitas Kerja</p> <p>Hasil Penelitian</p> <p>Hasil penelitian $r_{xy} = 0,354$. Berdasarkan hasil analisis ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Dari analisis data diketahui mean empirik disiplin kerja adalah 60,30 dan dinyatakan sedang dan produktivitas kerja karyawan adalah 29,05 dan dinyatakan rendah. Disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 12,5%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 87,5% yang dapat</p>	Sama sama meneliti tentang : 1. Disiplin Kerja 2. Produktivitas Kerja	Perbedaan dalam penelitian yaitu : 1. Hanya menggunakan satu variabel bebas 2. Merupakan penelitian korelasi (Hubungan) 3. Tahun penelitian 4. Objek penelitian

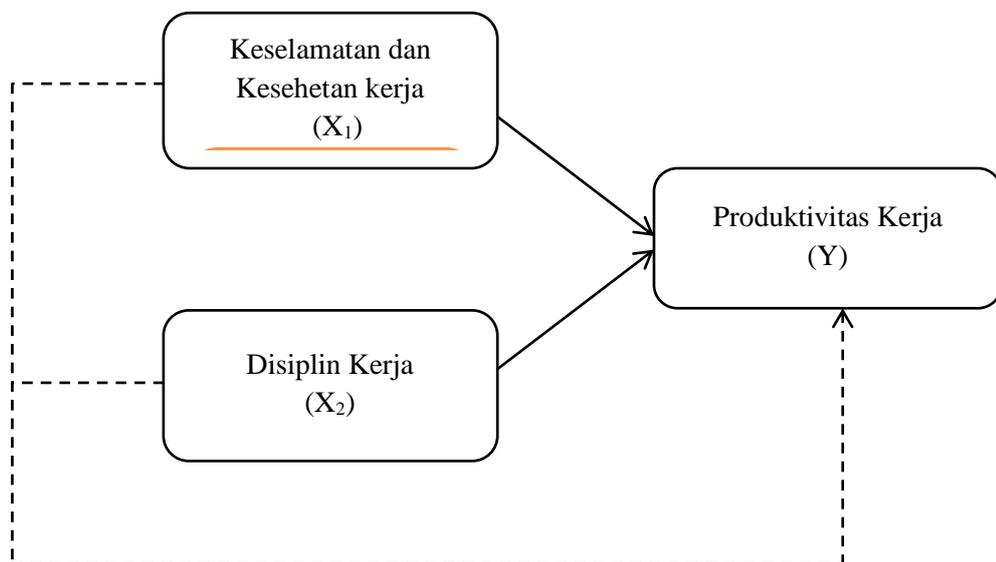
			mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.		
6.	Mugi Lesari	Hubungan Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Pelatihan dan Kerja Tim Dengan Kinerja Tenaga Media Di Rumah Sakit Tk. IV 02.07.05 DR. Nooesmir.2022	Variabel Bebas Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Pelatihan dan Kerja Tim Variabel Terikat	Sama sama meneliti tentang : Keselamatan dan Kesehatan kerja.	Perbedaan penelitian yaitu : 1. Merupakan Penelitian Korelasi (Hubungan) 2. Menggunakan 3 variabel bebas 3. Variabel terikat 4. Objek penelitian

			<p>Kinerja</p> <p>Hasil Penelitian</p> <p>Hasil pengujian Koefisien Korelasi yaitu Variabel X_1 dan Y sebesar 0,541, maka dapat di simpulkan hubungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja sedang dan memiliki hubungan yang positif.</p> <p>Hasil Koefisien Korelasi Variabel X_2 dan Variabel Y sebesar 0,171, dapat di simpulkan bahwa hubungan antara pelatihan dan kinerja memiliki hubungan yang rendah dan hubungan yang positif.</p> <p>Hasil Koefisien Korelasi Variabel X_3 dan Y sebesar 0,378, maka dapat di simpulkan bahwa terdapat hubungan yang rendah dan memiliki hubungan yang positif.</p>		
--	--	--	--	--	--

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen, dalam hal ini adalah Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), Disiplin kerja dan variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

- > secara parsial
 —————> secara simultan

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut: diduga ada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada Unit Pelayanan Gangguan PT. PLN (PERSERO) ULP Baturaja baik secara parsial maupun simultan.