

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. ABC Model of Behavior

*Behavior Based Safety* ialah suatu proses yang menciptakan komitmen keselamatan antara manajemen dan seluruh tenaga kerja dengan memfokuskan perhatian dan tindakan pada perilaku aman diri sendiri dan orang lain secara berkelanjutan (cooper, 2009).

Geller (2005) menjelaskan bahwa BBS merupakan suatu proses yang terdiri dari empat tahap berkelanjutan. Empat tahap ini ialah *Define, Observe, Intervene, dan Test*. Pada tahap Intervene inilah model perilaku ABC digunakan untuk membantu mendisain intervensi yang dapat meningkatkan perilaku aman tenaga kerja.

Model perilaku ABC ialah suatu model perubahan perilaku yang terdiri dari *Antecedent-Behavior-Consequence* yang cocok digunakan untuk mempromosikan perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Berdasarkan pembahasan di atas maka variabel yang berhubungan dengan *Organizational Behavior Theory* adalah variabel kesehatan dan keselamatan kerja.

## **2. Teori Perilaku Organisasi**

Menurut Robbins dan Judge (2016) Perilaku organisasi merupakan sebuah bidang studi yang menginvestasi pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi. Perilaku organisasi adalah studi mengenai apa yang orang-orang lakukan di dalam organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi. Menurut Astuti dalam Kasidin (2010) Manajemen dan organisasi adalah produk dari sejarah, keadilan social, dan tempat kejadian, dari produk sejarah dapat memahami evolusi teori manajemen. Menurut Ivancerich dalam Kasidin (2006) perilaku organisasi merupakan suatu konsep menyeluruh yang menyertakan sejumlah konsep komponen, yaitu konsep system dan dimensi waktu. Variabel di dalam penelitian ini yang berhubungan dengan terori perilaku organisasi yaitu etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

## **3. Produktivitas Kerja**

### **a. Definisi Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Menurut Ramadon et al (2017) dalam Baiti et.al (2020) produktivitas kerja merupakan sebuah proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber

daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran. Sedangkan menurut Wibowo (2018) dalam Baiti et.al (2020) produktivitas kerja adalah dimana produk barang maupun jasa yang dihasilkan oleh setiap individu atau kelompok yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output dengan tindakan kinerja lebih efisien. Menurut Sutrisno (2016) Produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja.

#### **b. Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno (2016) indikator produktivitas kerja yaitu:

##### 1) Kemampuan

Kemampuan karyawan menjadi profesionalisme dalam bekerja. Karyawan dibekali keterampilan untuk menjadi daya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

##### ★ 2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Bertekad meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya ini berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menambah kuantitas hasil dalam bekerja.

##### 3) Semangat kerja

Berusaha untuk lebih baik dari kemarin dan meningkatkan kinerja kerja. Semangat mampu membuat karyawan untuk mengevaluasi dari hari sebelumnya.

#### 4) Pengembangan diri

Pengembangan diri senantiasa dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja dengan kemampuan diri yang dimiliki. Melalui langkah pengembangan diri seorang karyawan akan menemukan tantangan dan harapan. Tantangan yang terjadi setiap karyawan akan membuat sebuah motivasi untuk bersaing secara sehat. Begitu harapan akan berdampak untuk memiliki keinginan seorang karyawan meningkatkan kemampuan.

#### 5) Mutu

Berusaha meningkatkan mutu yang baik dan berkualitas dari yang sebelumnya. Meningkatkan mutu bermanfaat untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan dan pengaruhnya produktivitas perusahaan meningkat.

#### 6) Efisiensi

Membandingkan sumber daya yang digunakan dengan apa yang dicapainya selama berlangsungnya proses kerja.

#### **c. Manfaat Produktivitas kerja**

Menurut Pramestari (2018) Mengemukakan bahwa manfaat Produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a) Perencanaan sumber-sumber daya menjadi lebih efektif dan efisien.
- b) Dapat menilai efisiensi konversi sumber dayanya sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

- c) Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
- d) Strategi meningkatkan produktivitas perusahaan dapat ditetapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas yang ada di antara tingkat produktivitas yang direncanakan dan tingkat produktivitas yang diukur.
- e) Nilai- nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan dari perusahaan.

#### **4. Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

##### **a. Definisi Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja serta tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian menurut Mangkunegara (2002) dalam Mintje et al (2017), Sambul (2021) keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada

khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Menurut Flippo (2012) dalam Samahati (2020) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

**b. Indikator yang mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Indikator yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja menurut Qurbani dan Selviyana (2018) yaitu:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi:
  - a) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
  - b) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
  - c) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
2. Pengaturan udara, yang meliputi:
  - a) Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik.
  - b) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
3. Pengaturan penerangan, yang meliputi:
  - a) Pencahayaan yang cukup dalam ruang yang digunakan untuk bekerja.

- b) Pengaturan penerangan.
4. Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi:
- a) Pengaman peralatan kerja yang sudah using atau rusak.
  - b) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.
5. Kondisi fisik dan mental pegawai, yang meliputi:
- a) Kerusakan alat idnera, stamina pegawai yang tidak sehat.
  - b) Emosi pegawai yang tidak stabil
  - c) Program jaminan kesehatan

**c. Manfaat Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Menurut Fridayanti dan Kusumasmoro (2016), manfaat kesehatan dan keselamatan kerja yaitu:

1. Perlindungan karyawan, tujuan inti penerapan K3 adalah memberi perlindungan kepada pekerja.
2. Memperlihatkan kepatuhan pada peraturan dan Undang-Undang.
3. Mengurangi biaya, dengan menerapkan K3, dapat mencegah terjadinya kecelakaan, kerusakan, atau sakit akibat kerja.
4. Membuat system manajemen yang efektif.
5. Meningkatkan kepercayaan dan kepuasan pelanggan.

## **5. Etos Kerja**

### **a. Definisi etos kerja**

Menurut Saleh (2018) Etos Kerja merupakan semua kebiasaan baik meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja. Tanpa memiliki etos kerja seperti yang telah disebutkan diatas, seorang karyawan akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab pekerjaan dan dampak buruknya tidak akan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai dengan target yang diinginkan. Menurut Sinamo (2011) dalam Nurjaya et.al (2021) Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Sedangkan (2018) mengatakan bahwa etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung yang ada dalam perusahaan tersebut.

### **b. Indikator yang mempengaruhi etos kerja**

Menurut Miller dan Whoer (2001) dalam Wirayani et.al (2018) indikator etos kerja sebagai berikut:

### 1. Kemandirian

Sikap yang dimiliki oleh individu terutama kemandirian dalam pekerjaannya sehari-hari. Kemandirian ini mengacu pada kemampuan individu untuk menghindari kebutuhan agar tidak bergantung pada orang lain

### 2. Moralitas

Keyakinan individu dalam memperlakukan orang lain, khususnya tidak pernah mengambil sesuatu yang bukan miliknya dan hidup dalam keadilan, termasuk perilaku dalam bekerja.

### 3. Waktu Luang

Sikap-sikap yang mendukung waktu luang dalam bekerja, khususnya sikap individu yang terbiasa memilih menggunakan waktu senggang untuk bersantai ketika jam kerja sedang berlangsung.

### 4. Kerja keras

Kepercayaan bahwa seseorang dapat menjadi pribadi yang lebih baik dan meraih tujuannya melalui komitmen terhadap nilai dan pentingnya bekerja

### 5. Sentralisasi dalam bekerja

Sentralisasi dalam bekerja mampu hal yang lebih penting dalam suatu pekerjaan terutama untuk meningkatkan martabat dan efektivitas akan bekerja

#### 6. Waktu yang terbuang

Sikap dan keyakinan yang mencerminkan penggunaan waktu yang aktif dan produktif. Waktu yang terbuang mengarah sebagai keyakinan seseorang dalam menggunakan waktu dengan cara yang paling efisien, produktif, dan konstruktif yang dilakukan dengan perencanaan dan kegiatan terkoordinasi untuk menghindari waktu yang terbuang

#### 7. Penundaan kepuasan

Orientasi pada masa depan dan penundaan akan penghargaan. Penundaan tersebut mengacu apakah seseorang lebih memungkinkan untuk bekerja keras terutama dalam mencapai tujuan atau memperoleh imbalan.

#### **c. Manfaat etos kerja**

Menurut Anoraga (2002) dalam Lawu et.al (2019) manfaat etos kerja yaitu :

1. Alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu.
2. Penggairah dalam aktivitas
3. Sebagai paradigma kerja yang dapat diyakini seseorang atau sekelompok orang dengan baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas.

## **6. Disiplin Kerja**

### **a. Definisi disiplin kerja**

Disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryo (2013) dalam Saleh dan Utomo (2018) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2017) dalam Simatupang et.al (2021) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur tekun, terus menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2009) dalam Ginting (2019) disiplin kerja ialah pada peraturan dan ketetapan perusahaan. sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela.

### **b. Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja**

Menurut Soejono dalam Hendra et al (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu

Setiap kegiatan perusahaan karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, datang dengan tepat waktu, serta tertib dan teratur

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Hal ini berarti karyawan menunjukkan sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor sehingga dapat terhindar dari kerusakan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab dalam hal yaitu karyawan bertanggung jawab dalam menyelesaikan kerjanya sesuai dengan yang diharapkan.

4. Ketaatan terhadap peraturan

Ketaatan dalam hal ini bisa berupa menaati aturan seperti memakai seragam perusahaan, menggunakan tanda pengenal, membuat izin apabila tidak masuk kantor, mengerjakan tugas sesuai prosedur tanpa merugikan perusahaan.

**c. Manfaat disiplin kerja**

Menurut Sutrisno dalam Sutanto (2015), manfaat disiplin kerja yaitu:

1. Menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang maksimal.
2. Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.
3. Meningkatnya semangat kerja karyawan.

4. Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan penuh kesadaran.

## **7. Lingkungan kerja**

### **a. Definisi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2013) dalam Lestary dan Harmon (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedangkan menurut Kasmir (2018) dalam Septiani (2019) lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Menurut Lestari (2013) dalam Dahlia (2019), lingkungan kerja merupakan situasi maupun kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti bagaimana perlakuan atasan, rekan kerja, beban kerja yang diberikan, serta penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan lainnya. Karena apabila suatu lingkungan kerja memenuhi syarat dan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja dan menghasilkan hasil kerja yang baik sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

### **b. Jenis lingkungan kerja**

Menurut Fauziyah et al (2018), jenis lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

## 1. Lingkungan kerja fisik

- Gedung tempat bekerja, disamping bagus untuk dilihat juga dibangun dengan alasan untuk keselamatan kerja karyawan.
- Tempat bekerja yang luas, maksudnya dalam satu ruangan tersebut tidak terkesan sempit.
- Tersedianya perlengkapan kerja yang memadai.
- Sirkulasi udara segar yang layak.
- Terdapat tempat untuk beristirahat, seperti kantin dalam lingkungan perusahaan atau sekitar tempat kerja yang mudah dijangkau karyawan.
- Tersedia tempat untuk beribadah.
- Terdapat sarana angkutan untuk karyawan, yang murah dan mudah diperoleh.

## 2. Lingkungan kerja non fisik

Yaitu suasana lingkungan kerja yang menyenangkan maksudnya hubungan sesama rekan kerja yang terjalin secara harmonis, baik dengan atasan, teman sekerja, maupun hubungan dengan bawahan.

### c. Indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Iridiastadi dan Yesseierli (2016) dalam Triastuti et.al (2018) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Dekorasi di tempat kerja
5. Musik di tempat kerja
6. Keamanan di tempat kerja

**d. Manfaat lingkungan kerja**

Menurut Ginanjar (2015) dalam Herawati (2019) Mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan

## B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan adanya hubungan dan pengaruh Kesehatan dan Keselamatan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berikut adalah tabel penelitian terdahulu:

No.	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
1.	Pertiwi dan Apriyani .(2019). <i>ExChall</i> , vol 1 (1), pp 56-77 ISSN 23027169	<b>Kesehatan dan Kesehatan Kerja (X1), Produktivitas Kerja (Y)</b>	<b>1.Kesehatan dan keselamatan kerja Berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.</b>
2.	Prabowo dan Widodo. (2018). <i>Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana</i> , vol 6 (3): 1-11 e-ISSN 2579-7476	<b>Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y)</b>	<b>1.Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja 2.Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.</b>
3.	Ayalew. (2020). <i>International Journal of Scientific and Research Publications</i> , vol 10 (2), pp 779-798 Doi 10.29322	<b>Kesehatan dan keselamatan kerja (X) Produktivitas Kerja karyawan (Y)</b>	<b>1.Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja</b>

4.	Dahlia. (2019). Jurnal Manajemen, vol 5 (1), pp 11-16 ISSN 2339-1510	<b>Lingkungan Kerja (X1)</b> Kelelahan Kerja (X2) <b>Produktivitas Karyawan (Y)</b>	<b>1.Lingkungan kerja memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan.</b>
5.	Ginting dan Suana (2020). "E-Jurnal Manajemen" Vol.9 No.6 ISSN 2302-8912	<b>Kesehatan dan Keselamatan kerja (X1)</b> disiplin kerja (X2) <b>Produktivitas kerja karyawan (Y)</b>	<b>.Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja</b> <b>2.Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.</b>
6.	Sunarsi (2018). Semarak. Vol 1 No.1 ISSN 2615-6849	Motivasi (X1) <b>Disiplin kerja (X2)</b> <b>Produktivitas kerja karyawan (Y)</b>	<b>1.Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.</b>
7.	Samahati (2020). Jurnal EMBA. Vol.8 No. 1. Pp 351-360 ISSN 2303-1174	<b>Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)</b> Disiplin Kerja (X2) <b>Produktivitas Kerja (Y)</b>	<b>1.Kesehatan dan Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja</b> <b>2.Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.</b>

8.	Saleh (2018). Among Makarti. Vol 11 (21). Pp 28-50 ISSN 1979 7400	<b>Disiplin Kerja (X1)</b> Motivasi Kerja (X2) <b>Etos Kerja (X3)</b> <b>Lingkungan Kerja (X4)</b> <b>Produktivitas Kerja Karyawan (Y)</b>	<b>1.Disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.</b> <b>2.Lingkungan kerja Tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.</b>
9.	Wahyuningsih. (2018). Jurnal Warta Edisi 57. ISSN : 1829-7463	<b>Lingkungan Kerja (X)</b> <b>Produktivitas Kerja (Y)</b>	<b>1.Lingkungan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.</b>
10.	Panjaitan. (2017) Jurnal Manajemen Vol 3.2 p- ISSN.2301 6256	<b>Pengaruh Lingkungan kerja (X1)</b> <b>Produktivitas kerja (Y)</b>	<b>1.Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja</b>
11.	Lengkong, et al (2020) Jurnal EMBA Vol.8 No.1 ISSN.2303 1174	<b>Etos kerja (X1)</b> <b>Lingkungan Kerja (X2)</b> Budaya Organisasi (X3) <b>Produktivitas Kerja (Y)</b>	Secara simultan 1.etos kerja, lingkungan kerja dan 2.budaya organisasi <b>berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja</b>
12.	Arisanti (2019) Jurnal Tambora Vol. 3 No.1 ISSN 2527 970X	<b>Etos Kerja (X1)</b> Restrukturasi Organisasi (X2)	<b>1.Etos kerja memiliki pengaruh secara simultan</b>

		<b>Produktivitas Kerja (Y)</b>	<b>terhadap produktivitas kerja</b>
13.	Sumajouw et al (2018) Jurnal EMBA Vol.6 No.4 ISSN 2303-1174	<b>Iklim Organisasi (X1)</b> <b>Etos Kerja (X2)</b> Pelatihan (X3) <b>Produktivitas Kerja (Y)</b>	<b>1.Etos kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan</b>
14.	Wirayani et al (2018) Jurnal Bahtera Inovasi Vol.1 No.2 ISSN 2747-0067	<b>Disiplin Kerja (X1)</b> Pengalaman Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3) <b>Etos Kerja (X4)</b> <b>Produktivitas Kerja (Y)</b>	<b>1.Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja</b> <b>2.Etos kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja</b>

### **C. Hubungan Antar Variabel dan Kerangka Pemikiran**

Kerangka berfikir menurut Sugiyono (2018), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran ini juga merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan.

## **1. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Flippo (2012) dalam Samahati (2020) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Adanya pengaruh antara Kesehatan dan Keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan didukung oleh penelitian Pertiwi dan Apriyani (2019) yang membuktikan bahwa Kesehatan dan Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prabowo dan Widodo (2018) yang membuktikan bahwa Kesehatan dan Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sedangkan menurut Katsuro (2010), Nuruzzaman dan Soerja djanegara (2015) menyatakan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

**H1: Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Farm.**

## **2. Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut Saleh (2018) Etos Kerja merupakan semua kebiasaan baik meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja.

Adanya pengaruh antara Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan didukung oleh penelitian Lengkong et al (2020), Arisanti (2019) yang menyebutkan bahwa Etos kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan menurut Sumajouw (2018) Secara parsial etos kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**H2: Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Farm.**

## **3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

★ Perilaku disiplin sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari terutama yang berikatannya dengan dunia kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan didukung oleh penelitian Samahati (2020) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas

kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sunarsi (2018) yang membuktikan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sedangkan menurut Saleh (2018) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap karyawan.

**H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Farm**

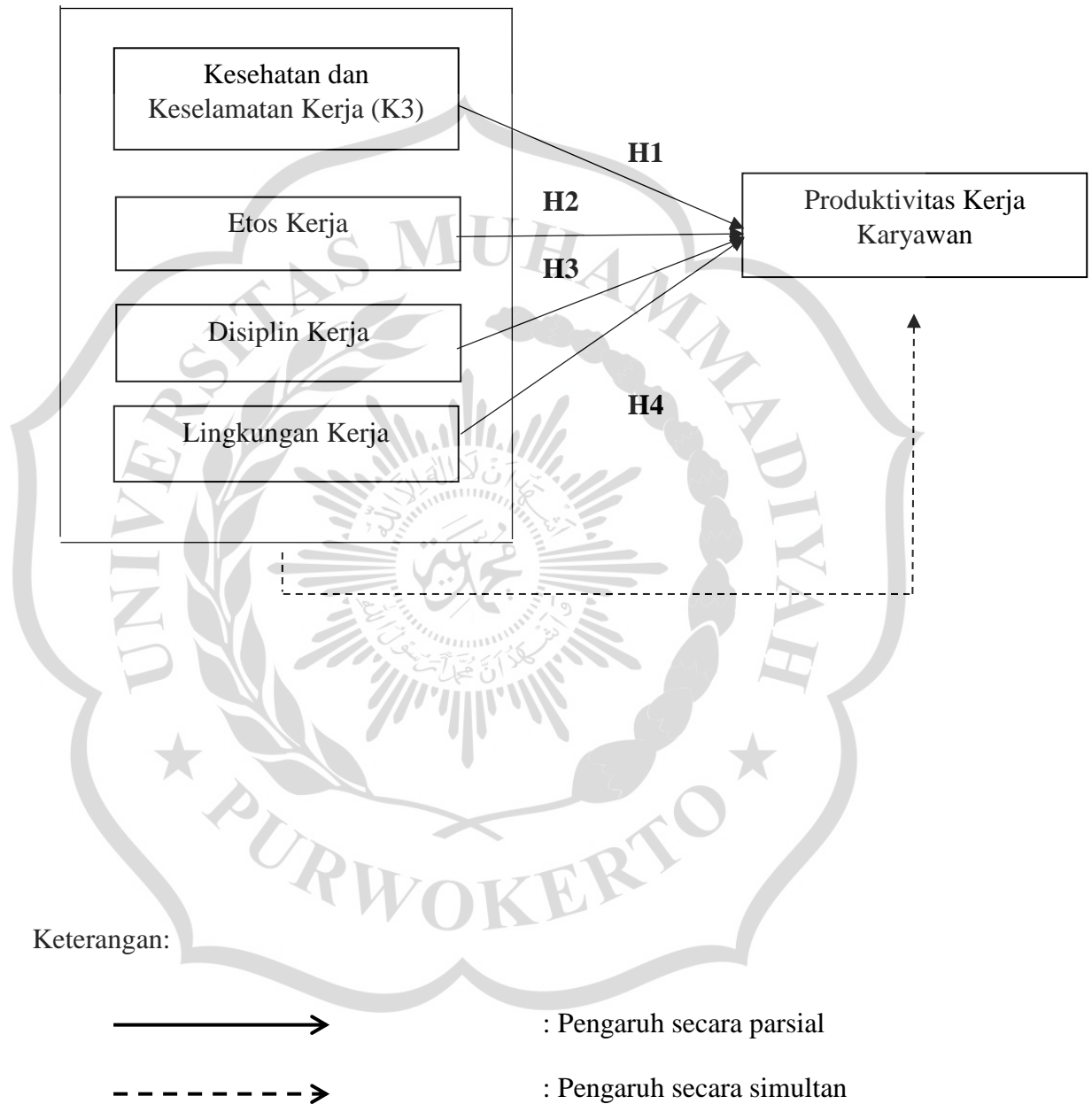
#### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.**

Lingkungan kerja merupakan keadaan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari baik secara fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja ini mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat bekerja.

Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan didukung oleh penelitian Wahyuningsih (2018) yang membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

**H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Farm.**

## Kerangka Pemikiran



#### **D. Hipotesis**

1. H1: Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Brebes.
2. H2: Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Brebes.
3. H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Brebes.
4. H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Brebes.