

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Keseimbangan dan Teori Hierarki Kebutuhan

Teori yang mendasari penelitian ini adalah teori keseimbangan yang dikemukakan oleh Mills (1959) untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Teori ini membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* karyawan lain (*comparison person*). Maka jika perbandingan tersebut seimbang (*equity*) karyawan tersebut akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Akan tetapi, jika terjadi ketidakseimbangan (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya, *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding (*comparison person*)).

Produktivitas kerja merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja seseorang dalam melakukan sesuai dengan tugasnya serta tanggung jawab atas apa yang sudah diberikan kepadanya. Produktivitas kerja bisa meningkat dengan efisien apabila waktu, tenaga, dan sistem kerja mengalami perubahan setiap saat. Keberhasilan perusahaan salah satunya ditandai dengan meningkatnya produktivitas. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Produktivitas sangat bergantung pada motivasi kerja, disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan (K3) akan tercermin dalam etos kerja yang akan memengaruhi produktivitas perusahaan

secara keseluruhan. Dalam teori ini berusaha mengembangkan sebuah teori keseimbangan yang menggabungkan produktivitas karyawan dengan struktur perusahaan yang lebih luas.

Teori motivasi hierarki kebutuhan dikemukakan oleh Maslow (1954) bahwa teori kebutuhan manusia adalah suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi, maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku gembira dari rasa puasnya. Teori hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan tingkat paling dasar.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. Jadi, kebutuhan keamanan dan keselamatan, yaitu kebutuhan untuk bebas dari ancaman (aman dari peristiwa lingkungan yang mengancam).

c. Kebutuhan Kebersamaan, Sosial, dan Cinta

Kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi, dan cinta.

d. **Kebutuhan Akan Harga diri**

Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Jadi, kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan akan harga diri dan rasa hormat dari orang lain.

e. **Kebutuhan Aktualisasi diri**

Kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi.

Inti teori Maslow adalah bahwa kebutuhan tersusun dalam suatu hierarki. Kebutuhan di tingkat yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri.

2. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil masukan yang sering dibatasi dengan tenaga kerja dan keluaran yang diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif, produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi, dan produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Tetapi intinya semua mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja (Sutrisno, 2017).

Menurut Rahmansyah & Cahyadi, (2023) Produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil keluaran yang dapat diukur dari fisik, bentuk serta nilai dan masukan yang di ukur dari tenaga kerja. Setiap perusahaan selalu menginginkan peningkatan pada produktivitas karyawan secara terus menerus. Menurut Marsa dkk., (2023) Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seorang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk berupa barang atau jasa oleh seorang tenaga kerja.

b. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak (1993) dalam Sutrisno (2017) ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1) Pelatihan

Melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja, tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat serta dapat memperkecil kesalahan yang pernah dilakukan.

2) Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi dikarenakan keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan antara atasan dan bawahan

Bagaimana pandangan atasan dan bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling menjalin mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Putra (2022), untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

1) Kemampuan

Kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2) Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3) Semangat kerja

Etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dari hasil sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

5) Mutu

Hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang pegawai.

6) Efisiensi

Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Widodo, (2017) dalam Indriyani & Solihin (2022) Motivasi adalah kekuatan yang ada dari dalam diri seseorang untuk mendorong perilakunya dalam melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Jika semangat kerja karyawan meningkat maka akan memberikan nilai positif pada perusahaan yakni karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan mempunyai inisiatif sendiri tanpa harus diperintah atasan.

Menurut Sutrisno, (2017) Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Menurut Hamali, (2018) Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dengan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar ingin bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menimbulkan semangat bagi seseorang dalam melakukan aktivitas atau kegiatan untuk mencapai tujuan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

★ Motivasi kerja dipengaruhi beberapa faktor menurut Hasim (2019) dalam Rahman dkk., (2021) antara lain yaitu:

1) Faktor ekstern

Faktor ekstern merupakan dorongan yang berasal dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi. Faktor ekstern meliputi keselamatan dan kesehatan kerja yang menyenangkan, komposisi yang memadai, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab.

2) Faktor intern

Faktor intern merupakan dorongan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi. Faktor intern meliputi kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan terpenuhi, kelelahan dan kebosanan serta kepuasan kerja.

c. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Sembiring, (2020) adalah sebagai berikut:

1) Promosi

Kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik yang dipandang dari sudut tanggung jawab, martabat, atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan tambahan pembayaran upah dan gaji.

2) Prestasi

Hasil kerja melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang.

3) Pekerjaan itu sendiri

Karyawan berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing karyawan.

4) Penghargaan

Tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh Perusahaan.

6) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno, (2017) dalam Sa'adah dkk., (2022) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan mengikuti berbagai aturan, seperti datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

Menurut Harnali, (2018) Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Veithzal (2011) dalam Segoro & Pratiwi (2021) Disiplin kerja adalah suatu alat yang

dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk mengubah perilaku sebagai upaya meningkatkan kesadaran seseorang dalam memenuhi dan mentaati segala peraturan perusahaan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2000) dalam Sutrisno (2017) faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusi bagi perusahaan.

2) Adanya tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat mempengaruhi aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggan disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan yang perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan sendiri. Dengan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, maka dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang berlaku.

c. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Ariani dkk., (2020) adalah sebagai berikut:

1) Kehadiran

Mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja yang rendah terbiasa terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan terhadap peraturan kerja

Mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan dan tidak akan melalaikan prosedur kerja.

3) Ketaatan pada standar kerja

Bertanggungjawabnya dari tugas yang diamanahkan kepada pegawai itu sendiri.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan akan selalu berhati-hati dan teliti, memastikan dan menyeluruh dalam pekerjaan serta konsisten menggunakan hal — hal secara efektif dan efisien.

5) Bekerja etis

Hal ini termasuk salah satu tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin pegawai.

5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pengertian K3 menurut Suwardi dkk., (2018) dalam jurnal Astheny & Pattipeilohy (2022) adalah bidang yang terkait dengan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek.

Ridley, J. (2008) dalam jurnal Astheny & Pattipeilohy (2022) mengatakan K3 menunjukkan kepada kondisi fisiologis – fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Keselamatan kerja merupakan suatu bentuk

keadaan yang menghindarkan kesalahan dan kerusakan kerja yang dilakukan oleh pekerja/karyawan.

b. Faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Faktor-faktor yang memengaruhi keselamatan kerja karyawan, menurut Kasmir, (2018) dalam Rosento dkk., (2021) yaitu:

1) Kelengkapan peralatan kerja

Artinya semakin lengkap peralatan alat perlindungan diri (APD) yang dimiliki perusahaan, maka keselamatan kerja semakin baik.

2) Kualitas peralatan kerja

Artinya disamping lengkapnya peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan karyawan.

3) Kedisiplinan karyawan

Hal ini berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tak terjamin.

4) Ketegasan pimpinan

Dalam konteks keselamatan kerja, ketegasan seorang pemimpin dalam menerapkan aturan penggunaan alat pelindung diri (APD) memiliki peran yang sangat penting. Apabila seorang pimpinan kurang tegas dalam menegakkan peraturan tersebut, maka hal ini dapat menurunkan

tingkat kepatuhan karyawan terhadap prosedur keselamatan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap perlindungan dan keselamatan kerja karyawan itu sendiri.

5) Pengawasan

Artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar. Hal ini tentu akan memengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi secara baik.

6) Umur alat kerja

Umur dari peralatan kerja juga akan memengaruhi keselamatan kerja karyawan. Peralatan kerja yang sudah melewati batas masa pakai maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya.

c. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

★ Menurut (Bangun Wilson, 2012:377) dalam jurnal Anas (2022) indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yaitu:

- 1) Menjadikan kondisi dalam hal bekerja yang aman dan nyaman.
- 2) Pendidikan dan *training* tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
- 3) Menciptakan kondisi kerja yang sehat .
- 4) Adanya pelayanan kesehatan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Menurut beberapa penelitian terdahulu membuktikan hubungan antara Motivasi kerja, Disiplin kerja, Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan tersaji pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti Dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1	Markus, M., Hasanah, T., & Pahlan, M. (2023). <i>Journal of Management and Bussines (JOMB) Vo15(1), 741-749.</i> E-ISSN: 2684-8317 P-ISSN: 2656-8918	Variabel Independent X1: Motivasi Kerja X2: Disiplin Kerja X3 Lingkungan Kerja Variabel Dependent Y: Produktivitas Kerja Karyawan	1. Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan 2. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan 3. Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
2	Sukardi, S. (2021). <i>Journal of Economic, Management, Accounting and Technology Vol 4(1), 29-42.</i> P-ISSN: 2622-8394 E-ISSN: 2622-8122	Variabel Independent X1: Motivasi Kerja X2: Disiplin Kerja Variabel Dependent Y: Produktivitas Kerja	1. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 2. Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

No.	Peneliti Dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
3	Astuti, W., & Khair, O. I. (2021). <i>Jurnal Business Management</i> Vol 17(2), 193-202. P-ISSN: 1 907-0896 E-ISSN: 2598-6775	Variabel Independent X1: Pengalaman Kerja X2: Motivasi Kerja Variabel Dependent Y: Produktivitas Kerja	1. Pengalaman Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 2. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
4	Segoro, W., & Pratiwi, W. K. (2021). <i>Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Sosial</i> Vol 2(2), 880-888. P-ISSN: 2716-3768 E-ISSN: 2716-375X	Variabel Independent X1: Lingkungan Kerja X2: Disiplin Kerja X3; Motivasi Kerja Variabel Dependent Y: Produktivitas Kerja	1. Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja 2. Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja 3. Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja
5	Ardhiyati, N., & Diwanti, D. P. (2023). <i>Jurnal Bisnis, Manajenlen, dan Akuntansi</i> , 10(2), 92-106. ISSN: 2252-5483 E-ISSN: 2715-8594	Variabel Independent X1: Disiplin Kerja X2: Semangat Kerja Variabel Dependent Y: Produktivitas Kerja	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 2. Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
6	Rahmansyah, G. O., & Cahyadi, N. (2023).	Variabel Independent X1: Lingkungan Kerja	1. Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja

No.	Peneliti Dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	<p><i>Jurnal Ihniah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)</i> Vol 4(2), 221-229. ISSN: 2774-3004 (Online)</p>	<p>X2: Disiplin Kerja X3: Motivasi Kerja Variabel Dependent Y: Produktivitas Kerja</p>	<p>2. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja 3. Disiplin Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja</p>
7	<p>Kuswibowo, C. (2020). <i>Prosiding Simposium Nasional (Sinamu)</i> Vol 2. E-ISSN: 2714-5603</p>	<p>Variabel Independent X1: Disiplin Kerja X2: Motivasi Kerja Variabel Dependent Y: Produktivitas Kerja</p>	<p>1. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 2. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja</p>
8	<p>Winarsih, W., Veronica, A., & Anggraini, A. (2020). <i>Jurnal Akuntansi Rahmadiyah</i> Vol 3(2), 34-51. ISSN: 2620-6110</p>	<p>Variabel Independent X1: Disiplin Kerja X2: Motivasi Kerja Variabel Dependent Y: Produktivitas Kerja</p>	<p>1. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 2. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja</p>
9	<p>Marsa, M., Toto, H. D., Sukmawati, S., & Nurdiana, N. (2023). <i>Jurnal Mirai Management</i>, 8(2), 325-335.</p>	<p>Variabel Independent X1: Disiplin Kerja X2: Lingkungan Kerja</p>	<p>1. Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja</p>

No.	Peneliti Dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	ISSN: 2598-8301 (Online)	Variabel Dependent Y: Produktivitas Kerja	
10	Lintong, V. M., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2023). <i>Productivity</i> Vol 4(2), 155-163. E-ISSN: 2723-0112	Variabel Independent X1: Disiplin Kerja X2: Work-Life Balance Variabel Dependent Y: Produktivitas Kerja	1. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 2. Work-Life Balance Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
11	Wardana, P. G. M. T., & Ilartati, P. S. (2023). <i>Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata</i> , Vol 3(3), 609-620. E-ISSN: 2774-7085	Variabel Independent X1: Disiplin Kerja X2: Motivasi Kerja Variabel Dependent Y: Produktivitas Kerja	1. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 2. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
12	Wahyuni, T., Suryana, A. K. H., & Purwanto, H. (2023). <i>EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi</i> Vol 11(2), 288-296.	Variabel Independent X1: Disiplin Kerja X2: Kepuasan Kerja X3: Motivasi Kerja Variabel Dependent Y: Produktivitas Kerja	1. Disiplin Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja 2. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

No.	Peneliti Dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	E-ISSN: 2622-1756 ISSN: 2502—3055		3. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
13	Al Ghifari, M. S. (2023). <i>Jurnal Bisnis Ekonomi Dan Ildanajemen</i> , 1(4), 189-198. ISSN: 2985-3249 (Cetak) ISSN: 2985-3117 (Online)	Variabel Independent X1: Disiplin Kerja X2: Lingkungan Kerja Variabel Dependent Y: Produktivitas Kerja	1. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
14	Cahyani, L. U., & Mayasari, N. M. D. A. (2023). <i>Jurnal Manajemen dan Bisnis</i> , 5(1), 113-119. P-ISSN: 2685-5526	Variabel Independent X1: Disiplin Kerja X2: Kepuasan Kerja Variabel Dependent Y: Produktivitas Kerja	1. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja 2. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja
15	Kamaludin, M. H. (2022). <i>Jurnal Ekonomi Mahasiswa (JEKMA)</i> , Vol3(1). ISSN: 2715-9094	Variabel Independent X1: Disiplin Kerja X2: Motivasi Kerja X3: Pelatihan X4: Pengalaman Kerja Variabel Dependent Y: Produktivitas Kerja	1. Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 2. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 3. Pelatihan Berpengaruh

No.	Peneliti Dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
			Terhadap Produktivitas Kerja 4. Pengalaman Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja
16	Maisaroh, R., & Suarmanayasa, I. N. (2022). <i>Bisma Jurnal Manajemen</i> , Vol 8(1), 134-140. ISSN: 2476-8782	Variabel Independent X1: Disiplin Kerja X2: Motivasi Kerja Variabel Dependent Y: Produktivitas Kerja	1. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja 2. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja
17	Nangoy, N. M., Lengkong, V. P., & Uhing, Y. (2020). <i>Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi</i> Vol 8(1) ISSN: 2303-1174	Variabel Independent X1: Motivasi Kerja X2: Pengalaman Kerja X3: Stres Kerja Variabel Dependent Y: Produktivitas Kerja	1. Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja 2. Pengalaman Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 3. Stres Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
18	Nainggolan, A., & Sudjiman, P. E. (2022). <i>Ekonomi, Sosial Humaniora</i> Vol 3(09), 138-148	Variabel Independent X1: Motivasi Kerja X2: Disiplin Kerja Variabel Dependent Y: Produktivitas Kerja	1. Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja 2. Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

No.	Peneliti Dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	E-ISSN: 2686-5661		
19	Reivaldo, R., Sukri, S., & Latif, D. (2023). Jurnal Ilmiah manajemen Bisnis dan universitas samrtulangi (jambi unsrat) Vol 10 (1), 298-310. ISSN: 2356-3966 E-ISSN: 2621-2331	Variabel Independent X1: Disiplin Kerja X2: Motivasi Kerja Variabel Dependent Y: Produktivitas Kerja	1. Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 2. Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
20	Halim, M. I., Hidayah, M. R., Sembiring, T. A. B., Setiawan, A., & Satria, F. H. (2024, February). <i>Prosiding SEMANIS: Seminar Manajemen Bisnis (Vol. 2, No. 1, Pp. 762-771)</i> ISSN: 2985-3109	Variabel Independent X1: Lingkungan Kerja X2: Kepuasan Kerja X3: Disiplin Kerja Variabel Dependent Y: Produktivitas Kerja	1. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 2. Kepuasan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja 3. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
21	Lonek, A. P., Timuneno, T., Maak, C. S., & Nursiani, N. P. (2023). <i>GLORY Jurnal Ekonomi Dan</i>	Variabel Independent X1: Lingkungan Kerja X2: Disiplin Kerja	1. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 2. Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan

No.	Peneliti Dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	<i>Ihmu Sosial Vol</i> 4(3), 489-504. ISSN: 2747-1255	Variabel Dependent Y: Produktivitas Kerja	Terhadap Produktivitas Kerja
22	Suprpto, E., Mahaputra, M. R., & Mahaputra, M. R. (2023). <i>Jurnal Ilmu Multidisplin</i> , 1(4), 948-955. E-ISSN: 2829-4580 P-ISSN: 2829-4599	Variabel Independent X1: Lingkungan Kerja X2: Motivasi Kerja Variabel Dependent Y: Produktivitas Kerja	1. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja 2. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Produktivitas Kerja
23	Indahyani H. N., & Hendarti, Y. (2020). <i>SMOOTING Vol</i> 18(3), 276-282. ISSN: 2085-2215	Variabel Independent X1 Motivasi Kerja X2: Lingkungan Kerja Variabel Dependent Y: Produktivitas Kerja	1. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 2. Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja
24	Alam I. K., & Sarpan, S. (2024). <i>IKRAITH-28 EKONOMIKA</i> , 7(2), 261-267. P-ISSN: 2654-4946 E-ISSN: 2654-7538	Variabel Independent X1: Kompensasi X2: Disiplin Kerja X3: Lingkungan Kerja Variabel Dependent Y: Produktivitas Kerja	1. Kompensasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja 2. Disiplin Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja 3. Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja

No.	Peneliti Dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
25	<p>Ariansah, S., & Wahyuningsih, S (2023).</p> <p><i>Journal on Education</i> Vol 5(4), 16614-16621.</p> <p>E-ISSN: 2622-5455</p>	<p>Variabel Independent</p> <p>X1: Stres Kerja</p> <p>X2: Lingkungan Kerja</p> <p>X3: Disiplin Kerja</p> <p>Variabel Dependent</p> <p>Y: Produktivitas Kerja</p>	<p>1. Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja</p> <p>2. Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja</p> <p>3. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja</p>
26	<p>Santi P. V., & Prasetya, B. P. (2024).</p> <p>Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Vol 2(3), 336-349.</p> <p>e-ISSN: 2988-5000 p-ISSN: 2988-4101</p>	<p>Variabel Independent</p> <p>X1: Lingkungan Kerja</p> <p>X2: Disiplin Kerja</p> <p>Variabel Dependent</p> <p>Y: Produktivitas Kerja</p>	<p>1. Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja</p> <p>2. Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja</p>
27	<p>Asdiansyuri, U. (2021).</p> <p><i>Jurnal Ganec Swara</i> Vol 15(2), 1083-1089.</p> <p>ISSN: 2678-8816 (Online)</p>	<p>Variabel Independent</p> <p>X1: Gaya Kepemimpinan</p> <p>X2: Motivasi Kerja</p> <p>X3: Disiplin Kerja</p> <p>X4: Tingkat Pendidikan</p> <p>Variabel Dependent</p> <p>Y: Produktivitas Kerja</p>	<p>1. Gaya Kepemimpinan Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja</p> <p>2. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja</p> <p>3. Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja</p>

No.	Peneliti Dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
			4. Tingkat Pendidikan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
28	<p>Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020).</p> <p><i>Jurnal Ilmu Manajemen Terapan</i> 1(3), 268-279.</p> <p>E-ISSN: 26864924 P-ISSN: 2686-5246</p>	<p>Variabel Independent</p> <p>X1: Disiplin Kerja X2: Iklim Organisasi X3: Komitmen Organisasi</p> <p>Variabel Dependent</p> <p>Y: Produktivitas Kerja</p>	<p>1. Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja</p> <p>2. Iklim Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja</p> <p>3. Komitmen Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja</p>
29	<p>Rosento RST1, Resti Yulistria, Eka Putri Handayani, Stefany Nursanty. (2021).</p> <p><i>JURNAL SWABUMI</i>, 9(2), 154-165.</p> <p>ISSN: 2355-990X E-ISSN: 2549-5178</p>	<p>Variabel Independent</p> <p>X1: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)</p> <p>Variabel Dependent</p> <p>Y: Produktivitas Kerja</p>	<p>1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja</p>
30	<p>Pipid Ari Wibowo, Brilian Swastika, Zaenal Abidin. (2022).</p>	<p>Variabel Independent</p>	<p>1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan</p>

No.	Peneliti Dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	<i>Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat</i> , 11(2), 197-204. P-ISSN: 2252-4134, E-ISSN: 2354-8185	X1: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Variabel Dependent Y: Produktivitas Kerja	Terhadap Produktivitas Kerja
31	Martua Sitorus, KhoirunNizar, SumitraDewi. (2023). <i>Jurnal Ekonomi, Akutansi dan Manajemen Nusantara (JEAMA)</i> , Vol 2(1), 29-35. ISSN: 2962-3945	Variabel Independent X1: Pengaruh Pelatihan X2: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Variabel Dependent Y: Produktivitas Kerja	1. Pengaruh Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja 2. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sukardi, (2021) Motivasi kerja merupakan kekuatan yang berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang yang mendorong berperilaku kerja sesuai dengan ketentuan. Pentingnya motivasi kerja bagi suatu perusahaan yakni sebagai faktor pendorong karyawan agar lebih bersemangat dan maksimal, teori motivasi hierarki dikemukakan oleh

Maslow (1954) bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Kebutuhan ditingkat yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Pengaruhnya apabila motivasi kerja pegawai semakin tinggi maka akan produktivitas kerja semakin meningkat di PT. Embee Plumbon Textile Cirebon.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Kuswibowo, (2020), Kamaluddin, (2022), Maisaroh & Suarmanayasa, (2022), Cahyani & Mayasari, (2023), Ghifari & Mahfudiyanto, (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu sikap mematuhi aturan yang berlaku dan dapat mempengaruhi hasil kerja. Apabila disiplin kerja baik akan mempermudah dalam mencapai tujuan, sedangkan disiplin kerja yang rendah akan memperlambat dalam mencapai tujuan. Faktor kedisiplinan dapat membantu karyawan dalam menjalankan kegiatan dengan baik dan diharapkan akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan (Sukardi, 2021). Teori keseimbangan yang dikemukakan oleh Mills (1959) menjelaskan bahwa seseorang akan menunjukkan produktivitas kerja apabila mendapatkan manfaat (*benefit*) dan dengan adanya disiplin kerja diharapkan akan mendorong agar lebih bersemangat dalam bekerja. Pengaruhnya apabila disiplin kerja sudah bisa dilaksanakan dengan baik oleh semua karyawan

maka akan meningkatkan produktifitas kerja pegawai PT. Embee Plumbon Textile Cirebon.

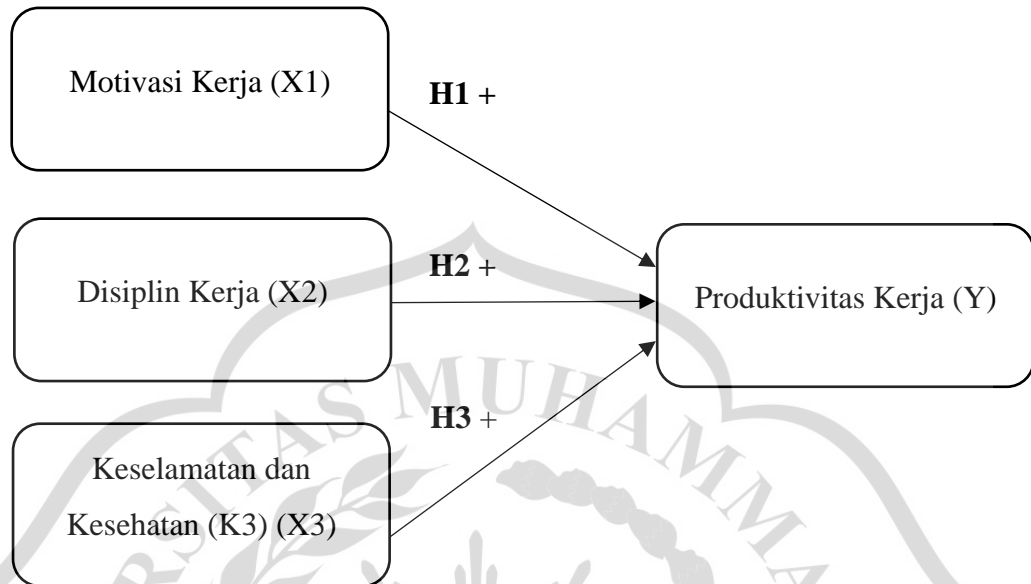
Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Kuswibowo, 2020), (Winarsih dkk., 2020), (Lintong dkk., 2023), (Wadana & Hartati, 2023), (Ardhiyati & Diwanti, 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut teori harapan yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Hasibuhan (2017) teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu faktor pemeliharaan atau *hygiene factor* dan faktor motivasi atau *motivastion factor*. “Faktor pemeliharaan yang disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan”. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi jaminan keselamatan dan kesehatan, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan dan macam-macam tunjangan lainnya.

Hasil peneliti terdahulu Ari, Brilian, Abidin (2022), Widyanti (2023) menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian diatas, maka kerangka pemikiran teoritik dan hubungan antara variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:



Keterangan: ————— Hubungan secara parsial

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah yang diajukan dan kerangka pemikiran yang dikembangkan untuk penelitian ini, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- H3 : Keselamatan dan kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan