

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **(Hasibuan, 2011:34)**, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar berjalan secara efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Menurut **(Tisnawati dan Saefullah, 2010:194)**, MSDM bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Pengertian ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan seperti yang disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu.

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Menurut **(Rachmawati, 2008:2)**, MSDM merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dari proses jaringan fundamental

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk nilai.

Menurut **(Tisnawati dan Saefullah, 2010:369)**, pada dasarnya produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan. Jika sebuah perusahaan menargetkan untuk menghasilkan 1000 unit produk dalam waktu 1 jam dengan kualitas A dengan mempergunakan 100 orang pekerja, maka perusahaan tersebut dikatakan produktif.

Menurut **(Tohardi dalam Sutrisno, 2009:100)**, mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini.

Pendapat tersebut didukung oleh **(Ravianto dalam Sutrisno, 2009:100)**, mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Dari beberapa pengertian diatas disimpulkan bahwa produktivitas merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya untuk memperoleh hasil yang memuaskan, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perusahaan harus menetapkan peningkatan produktivitas disetiap fungsi sebagai satu kesatuan dari masing-masing bidang yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu, sering dikatakan bahwa produktivitas sangat diperlukan karena manfaat produktivitas dapat dirasakan oleh semua pihak baik perusahaan maupun karyawan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

Menurut **(Tiffin dan Cormick dalam Sutrisno, 2009:103-104)**, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- a. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, tempramen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
- b. Faktor yang diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antara karyawan yang baik, makna karyawan tersebut akan

berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.2.3 Upaya Peningkatan Produktivitas

Menurut (Siagian dalam Sutrisno, 2009:105-107), ada 3 cara untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang, dalam organisasi.

3. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, kekayaan mutu kekerjaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.4 Indikator-Indikator Produktivitas

Menurut (Sutrisno, 2009:104-105), Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu.

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.3.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan kebijaksanaan dalam sektor tenaga kerja yang senantiasa perlu dikembangkan penerapannya guna perbaikan kesejahteraan tenaga kerja secara menyeluruh. Kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja telah dijlaskan dalam GBHN tahun 1999 yang antara lain menjelaskan:

Perlindungan tenaga kerja yang meliputi hak berserikat dan berunding bersama, keselamatan dan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan terhadap kecelakaan, jaminan kematian serta syarat-syarat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja yang lainnya yang perlu dikembangkan dampak ekonomi dan moneter, kesiapan sektor terkait, kondisi pemberi dan kemampuan tenaga kerja.

Menurut (**Kasmir, 2016:266**), keselamatan kerja merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan suatu aktivitasnya. Kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit.

Menurut (**Ardana, dkk, 2012:208**), pengertian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat ditinjau dari dua aspek yakni aspek filosofi dan teknis. Secara filosofi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah konsep berfikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja pada khususnya dan setiap insan pada umumnya, beserta hasil-hasil karya dan budayanya dalam upaya membayar masyarakat adil, makmur dan sejahtera. Secara teknis keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain ditempat kerja/perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat, sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

Menurut (**Catarina, 2009:30**), keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu usaha yang dapat mendorong terciptanya keadaan yang aman dan sehat ditempat kerja, baik bagi tenaga kerja maupun lingkungan kerja itu sendiri.

Dari teori-teori diatas disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu kondisi lingkungan yang diciptakan dengan baik agar dapat

menjamin keamanan, keselamatan dan kesehatan para pelaku kegiatan di lingkungan kerja.

2.3.2 Manfaat Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut (Modjo, 2007:65), manfaat penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan antara lain:

1) Pengurangan absensi

Perusahaan yang serius menerapkan program ini akan dapat menekan angka resiko kecelakaan kerja. Sehingga karyawan yang tidak masuk alasan cedera dan sakit akan semakin berkurang.

2) Pengurangan biaya klaim kesehatan

Karyawan yang memperhatikan K3 ini akan mengalami kecelakaan akan semakin kecil sehingga akan mengurangi biaya klaim kesehatan.

3) Pengurangan *turnover*

Dengan K3 yang baik maka karyawan yang berhenti akibat kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan oleh pekerja ikut berkurang sehingga tingkat perputaran karyawan dapat ditekan.

4) Peningkatan produktivitas

Hasil dari K3 yang baik maka secara langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitas organisasi karena produksi yang berjalan lancar tanpa ada hambatan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.3 Faktor Penyebab Timbulnya Kecelakaan Kerja

Adapun faktor penyebab timbulnya kecelakaan kerja, menurut (Nurmansyah, 2010:19), bahwa ada dua penyebab utama kecelakaan, yaitu secara lingkungan kerja dan manusia itu sendiri berikut ini penjelasannya:

1. Penyebab utama dari kecelakaan kerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja adalah:
 - a. Pekerjaan itu sendiri
 - b. Karyawan atau lingkungan
 - c. Peralatan dan teknologi yang tidak sempurna
 - d. Tidak ada perlengkapan pelindung
 - e. Penerangan ruangan yang tidak memadai
 - f. Adanya bahan kimia atau gas yang mudah terbakar
 - g. Lingkungan yang bising
2. Penyebab kecelakaan kerja yang disebabkan oleh manusia adalah:
 - a. Sikap yang buruk
 - b. Kecerobohan
 - c. Kerja yang sembrono
 - d. Keletihan
 - e. Melamun
 - f. Moral yang rendah

Selanjutnya (Rivai, 2006:24), menyatakan bahwa faktor penyebab kecelakaan kerja yaitu :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Perubahan organisasi

Perubahan yang dibuat oleh perusahaan biasanya melibatkan sesuatu yang penting dan disertai ketidakpastian. Banyak perubahan dibuat tanpa pemberitahuan kepada karyawan, sehingga perubahan yang terjadi dapat menimbulkan stress pada karyawan.

2. Tingkat kecepatan kerja

Tingkat kecepatan kerja dapat dikendalikan oleh mesin dan manusia. Kecepatan kerja yang ditentukan oleh mesin memberikan kendali atas kecepatan pelaksanaan dan hasil pekerjaan kepada sesuatu selain manusia.

3. Lingkungan psikis

Walaupun otomatisasi kantor adalah sesuatu cara meningkatkan produktivitas, hal itu juga mempunyai kelemahan-kelemahan yang berhubungan dengan stress. Satu aspek otomatisasi kantor yang mempunyai karakteristik berkaitan dengan stress adalah Video Display Terminal (VDT).

4. Pekerjaan yang rentan stress

Manusia yang berbeda dalam memberikan respon terhadap penyebab stress.

5. Kelelahan kerja (job burnout)

Adalah sejenis stress yang banyak dialami oleh orang-orang yang bekerja dalam pekerjaan-pekerjaan pelayanan, seperti perawatan kesehatan, pendidikan, kepolisian, keagamaan dan sebagainya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.4 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja menurut (Mangkunegara, 2009:76), adalah:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologi.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan.
5. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap karyawan merasa aman dan terlindung dalam bekerja.

Berdasarkan pada tujuan keselamatan dan kesehatan kerja diatas masalah keselamatan dan kesehatan kerja bukan hanya mencegah dan mengurangi kecelakaan saja tetapi juga meliputi masalah kesehatan, penyakit akibat kerja, keselamatan dan kesehatan pekerja, dan peningkatan produktivitas.

Tuntutan keselamatan kerja ini ditentukan pula oleh jenis industri, dimana perusahaan beroperasi. Salah satu hal yang ikut menentukan, adalah norma atau standar keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditetapkan untuk masing-masing industri atau teknologi yang dipakai.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.5 Usaha-Usaha Dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja (Mangkunegara, 2009:162), yaitu sebagai berikut:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
- b. Memberi peralatan perlindungan diri untuk karyawan yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
- c. Mengatur suhu, kelembapan, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
- d. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- e. Memelihara kebersihan dan ketertiba, serta keserasian lingkungan kerja.
- f. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja karyawan.

2.3.6 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut (Catarina, 2009:72), indikator-indikator dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Keselamatan kerja
 - a. Tingkat pemahaman pemakaian alat keselamatan kerja
 Pemahaman karyawan tentang kegunaan ataupun tata cara pemakaian alat keselamatan kerja seperti masker, sepatu, sarung tangan, dan helm, para karyawan harus paham betul bahwa kapan waktu yang dibolehkan untuk melepaskan alat keselamatan dan waktu wajib untuk menggunakan alat keselamatan para karyawan itu sendiri.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Jaminan keselamatan kerja

Ialah lingkungan kerja dari perusahaan yang mampu menjamin keselamatan bagi para karyawannya seperti adanya rambu-rambu peringatan bahaya, ketersediaan alat keselamatan kerja dan p3k.

c. Tingkat kelengkapan alat keselamatan kerja

Perusahaan menyediakan alat-alat keselamatan kerja yang lengkap sudah memenuhi standar yang mempuni dan sesuai dengan tingkat bahaya yang ditanggung oleh pekerja.

2. Kesehatan kerja

a). Tingkat kesehatan secara periodik

Pemeriksaan rutin dengan skala waktu tertentu yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengecek keadaan kondisi kesehatan karyawannya agar dapat menghindar karyawan dari gejala penyakit yang didapat akibat pekerjaannya.

b). Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan

Jaminan kesehatan dari perusahaan untuk para karyawannya seperti : lingkungan kerja yang sehat dan steril, pemberian alat-alat bantu kerja yang menunjang kesehatan karyawan selama bekerja dan jaminan pengobatan jika karyawan sakit.

c). Kelengkapan fasilitas kerja yang mendukung kesehatan

Perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas yang menunjang kesehatan kerja para karyawannya seperti adanya puskesmas.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.7 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas

Untuk dapat menciptakan kerja dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pemberi kerja memberi tambahan santunan bagi tenaga kerja yang meninggal dunia dan mengalami cacat total sehingga tidak lagi dapat bekerja (Wilson, 2012:97).

Menurut (Suma'mur, 2009:87), bahwa untuk dapat bekerja produktif maka pekerjaan harus dilakukan dengan cara kerja dan pada lingkungan yang memenuhi syarat kesehatan dan keselamatan kerja. Jadi keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting guna menciptakan lingkungan yang produktif, dengan kondisi aman dan selamat akan para pekerja mampu memaksimalkan produktivitas karyawan.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Simamora, 2010:610), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan tau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan, pelaksanaan yang teratur, dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi.

Menurut (Soediono dalam Sutrisno, 2009:87), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dan keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **(Hasibuan, 2013)** kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

(Rivai, 2009:825) mengemukakan bahwa disiplin merupakan suatu alah yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut **(Siagian, 2013:305)** disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional, dalam hal ini ada tiga tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu:

(Handoko dalam Nuraini, 2013:106) :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a) Disiplin Preventif

Disiplin preventif yaitu suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Dengan cara preventif karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi, pimpinan perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif, begitu pula karyawan harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif ini merupakan suatu sistem yang ada dalam organisasi, jika sistem organisasi baik maka diharapkan akan lebih mudah dalam menegakkan disiplin kerja.

b) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan tujuan memperbaiki kinerja karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c) Disiplin Progresif

Disiplin progresif berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki kesalahannya. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma

sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturannya ditaati oleh sebagian besar para karyawannya. Maksud kata sebagian besar adalah dalam praktiknya apabila suatu organisasi ataupun perusahaan telah dapat mengusahakan sebagian besar arti peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka sebenarnya kedisiplinan tersebut sudah berhasil ditegakkan.

Menurut **(Sutrisno, 2009:86)**, bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Menurut **(Nuraini, 2013:109-110)**, adapun tingkat dan jenis hukuman disiplin karyawan dapat dibedakan menjadi:

1. Hukuman disiplin ringan terdiri dari:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis, dan
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Jenis hukuman disiplin sedang, misalnya:
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala
 - b. Penundaan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala, dan
 - c. Penundaan kenaikan pangkat (paling lama 1 tahun)
 3. Jenis hukuman disiplin berat, misalnya:
 - a. Penurunan pangkat, pada pangkat yang setingkat lebih rendah
 - b. Pembebasan dari jabatan
 - c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dari statusnya sebagai karyawan, dan
 - d. Pemberhentian dengan tidak hormat dari statusnya sebagai karyawan.

2.4.2 Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut (**Mangkunegara, 2009:109**), ada tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi dan disiplin bertujuan.

1. Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:
 - a) Suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik
 - b) Melindungi hukuman yang benar untuk diteruskan pada proses hukuman yang berlaku

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c) Keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau pasangkan harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya
2. Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:
 - a) Disiplin dilakukan atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan
 - b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya
 - c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada karyawan lainnya.
3. Pendekatan disiplin bertujuan, pendekatan ini berasumsi:
 - a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai
 - b) Disiplin bukanlah hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku
 - c) Disiplin bertujuan untuk perubahan perilaku yang lebih baik

2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau pun suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2009:89-92), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan-perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan-aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasika, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.4 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, dimana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat dibalik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan. **(Tohardi dalam Sutrisno, 2009:94).**

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya. **(Singodimedjo dalam Sutrisno, 2009:94).**

2.4.5 Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja meliputi diantaranya, **(Simamora, 2010) :**

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kepatuhan pada peraturan
Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan.
2. Efektif dalam bekerja
Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut bagaimana cara melaksankannya.
3. Kehadiran tepat waktu
Dengan datang ke tempat kerja secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
4. Tindakan korektif
Tindakan perbaikan agar tidak terjadi lagi kesalahan saat bekerja .
5. Tingkat absensi
Apabila kedisiplinan kerja karyawan menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja, tidak tepat waktu, datang dan pulanginya, sering keluar pada jam istirahat.
6. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
Karyawan yang senantiasa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

2.4.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut (Sutrisno, 2009:66), menyatakan bahwa produktivitas karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila karyawan sudah tidak menunjukkan kedisiplinan kerjanya, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun.

Disiplin kerja adalah tonggak utama bagi perusahaan untuk mencapai kesuksesan dengan kedisiplinan yang baik maka perusahaan akan menciptakan iklim kinerja yang produktif dan stabil.

2.5 Pandangan Islam Tentang Produktivitas, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja

Al-Quran juga menjelaskan bagaimana produktivitas dalam islam, Allah berfirman dalam QS. At-taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ
 وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (QS.At-Taubah:105).*

Dalam pandangan islam sifat produktif ini terbagi menjadi 3 yaitu, produktif terhadap Allah, produktivitas terhadap diri sendiri dan produktivitas sesama manusia. Kita sebagai muslim jangan hanya mempunyai sifat produktif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dibidang duniawai saja namun harus seimbang antara dunia dan akhirat. Allah berfirman:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: *Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan". (QS. Al-Qashas:77).*

Islam juga menjelaskan tentang keselamatan & kesehatan kerja (k3) yang terdapat di dalam surah Al-Baqarah ayat 195 yang berbunyi.

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: *"Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik". (QS. Al-Baqarah:195).*

Islam menjelaskan tentang disiplin. Salah satunya yang terdapat dalam QS. An-Nisa ayat 59 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya". (QS. An-Nisa:59).

Islam juga memerintahkan umatnya untuk selalu konsisten terhadap peraturan Allah yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surah Hud ayat 112.

فَاسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya: "Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya Dia Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil
1.	Dadang Iman Eka Sanjaya (2011)	Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Kripik Kentang di Junrejo batu	Ada pengaruh yang negatif atau signifikan antara kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan dengan t hitung = -3,021 dan t tabel = - 3,021 maka t hitung = t tabel. Sedang nilai R Square sebesar 0,300 berarti variabel bebas kedisiplinan (X) mampu menerangkan variabel terikat produktivitas kerja (Y) sebesar 33,6% sedangkan sisanya sebesar 66,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.	Nur Jannah (2015)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Kesayangan Prakarsa-Medan Sumatera Utara	Disimpulkan keselamatan dan kesehatan kerja (k3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kesayangan Prakarsa-Medan Sumatera Utara dengan jumlah responden 64 Orang
3.	Ade Elvita (2013)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengolahan Kakao Pada PT. Tri Bakti Sarimas Kuantan Singingi	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan uji simultan regresi (f-test) Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan signifikan mempengaruhi Produktivitas Karyawan. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Dewita Suryani dan Kurnia Waty Fitri (2014)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sawit Asahan Indah Rokan Hulu	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa secara parsial keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada produktivitas, keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas dan keselamatan kerja dan dampak kesehatan pada produktivitas melalui disiplin kerja
5.	Silvia Anggaini (2013)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Pura Barutama Unit Paper Mill Kudus	Hasil penelitian menunjukkan K3 dan Disiplin Kerja secara parsial dan simultan mempengaruhi produktivitas kerja dengan sampel 81 responden.

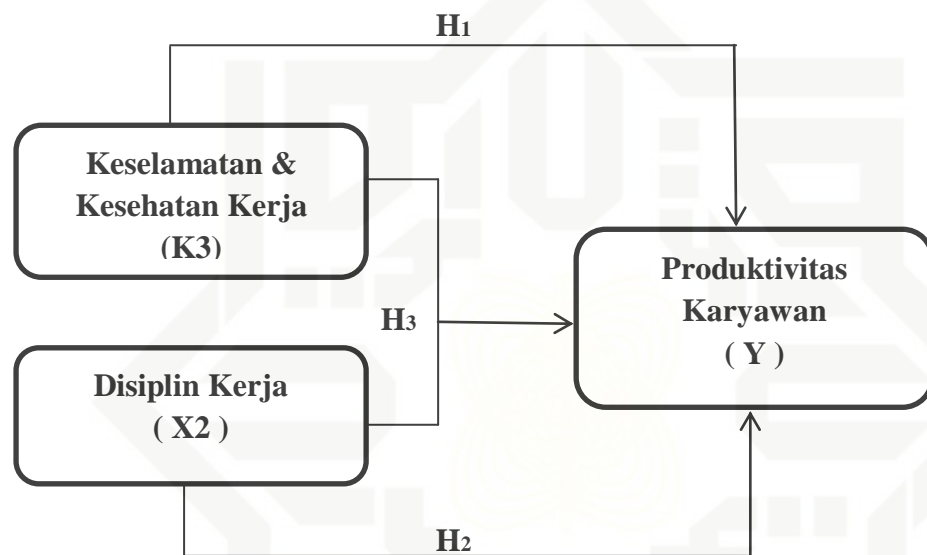
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.7 Kerangka Pemikiran

Menurut (Sutrisno, 2009:102) mengatakan bahwa salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas ialah keselamatan dan kesehatan kerja (k3) dan disiplin kerja maka dapat dibuat kerangka berfikir:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian



"Pengaruh Keselamatan Kerja & Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan"

Sumber : (Sutrisno, 2009:102)

2.8 Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Diduga keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian lapangan pada PT. Salim Ivomas Pratama Tbk Balam Estate Kecamatan Balai Jaya Kabupaten Rokan Hilir.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian lapangan pada PT. Salim Ivomas Pratama Tbk Balam Estate Kecamatan Balai Jaya Kabupaten Rokan Hilir.
3. Diduga keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian lapangan pada PT. Salim Ivomas Pratama Tbk Balam Estate Kecamatan Balai Jaya Kabupaten Rokan Hilir.

2.9 Konsep Operasional Variabel

Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. (Sutrisno, 2009:107).	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi (Sutrisno, 2009:104-105).	Likert
Keselamatan & Kesehatan Kerja (X1)	Suatu upaya atau usaha untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur. (Mangkunegara, 2011:163).	1. Keselamatan kerja a. Tingkat pemahaman pemakaian alat keselamatan kerja b. Jaminan keselamatan c. Tingkat kelengkapan alat keselamatan kerja 2. Kesehatan kerja a. Tingkat kesehatan periodik b. Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan c. Kelengkapan fasilitas yang mendukung kesehatan (Catarina,2009:7)	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. (Sutrisno, 2009:86).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepatuhan pada peraturan 2. Efektif dalam bekerja 3. Kehadiran tepat waktu 4. Tindakan korektif 5. Tingkat absensi 6. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Simamora, 2010)	Likert

2.10 Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Independen (bebas) yaitu :
 - Keselamatan & Kesehatan Kerja (X1)
 - Disiplin Kerja (X2)
2. Variabel Dependen (terikat) yaitu :
 - Produktivitas Kerja (Y)