

## 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

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan (2013 : 10)**, manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Menurut **Mondy (2008 : 4)**, manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer disetiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan MSDM. Pada dasarnya, semua manajer membuat segala sesuatu terselesaikan melalui upaya-upaya orang lain, ini memerlukan MSDM yang aktif.

Menurut **Mangkunegara (2009 : 2)**, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut **Rachmawati (2008 : 3)**, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan

pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

## 2.2 PRODUKTIVITAS KARYAWAN

### 2.2.1 Pengertian Produktivitas

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberi produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Menurut **Mulyadi (2015 : 100)**, produktivitas merupakan hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antar input dan output. Maka seorang pekerja menghasilkan hasil yang tinggi tetapi belum tentu produktivitasnya naik. Dikarenakan cost yang dikeluarkan lebih besar dari pada apa yang dihasilkan.

Menurut **Sutrisno (2016 : 99)**, pengertian produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

#### 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 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.

**Tohardi (dalam Sutrisno : 2016 : 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 hari ini.

Menurut **Kussrianto (dalam Sutrisno : 2016 : 102)** produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

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

### 2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Semua perusahaan/ organisasi pasti mempunyai keinginan semua tenaga kerja harus selalu meningkatkan produktivitas kerjanya setinggi-tinggi atau sebanyak-banyaknya.

**Mulyadi (2015 : 101-103)**, mengatakan untuk meningkatkan produktivitas kerja seseorang atau karyawan banyak sekali faktor yang mempengaruhi antara lain:

#### 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. **Tingkat pendidikan**  
Tingkat pendidikan biasa dengan tingkat pendidikan yang tinggi orang atau pekerja akan mudah dimotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dalam menyelesaikan tugasnya akan mudah untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.
2. **Kemampuan bekerja**  
Kemampuan bekerja adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, ia tidak mengalami kesulitan maka akan lebih cepat dan tepat untuk menyelesaikan tugasnya dengan kata lain bisa meningkatkan produktivitas kerja.
3. **Skill atau ketrampilan**  
Skill atau ketrampilan karyawan atau pekerja yang mempunyai skill atau ketrampilan yang dimiliki, maka akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.
4. **Etika kerja**  
Etika kerja adalah sikap seseorang dalam menjalankan tugasnya, dan sikap pimpinan yang baik dalam organisasi/ perusahaan itu maka karyawan/ pekerja akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas.
5. **Motivasi (dorongan)**  
Motivasi (dorongan), dengan dimotivasi dari pimpinan atau termotivasi dari diri sendiri karyawan tersebut akan selalu meningkatkan produktivitas.



#### 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.

#### 6. Jaminan kesehatan

Jaminan kesehatan adalah salah satu untuk meningkatkan produktivitas, apabila karyawan atau pekerja mendapatkan jaminan kesehatan yang baik, bisa saja melalui jaminan kesehatan asuransi, apabila karyawan menderita sakit rawat inap semua biaya ditanggung oleh perusahaan, maka karyawan/ pekerja akan merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya, sehingga karyawan tersebut dengan sendirinya akan semangat atau meningkatkan produktivitas kerjanya.

#### 7. Lingkungan kerja yang nyaman

Lingkungan kerja yang nyaman, ini adalah faktor untuk meningkatkan produktivitas, apabila hubungan industrial antara atasan dengan bawahan, antara atasan dengan atasan, dan antara karyawan dengan karyawan menunjukkan adanya hubungan industrial yang baik selalu berkomunikasi dengan baik, dan didukung dari lingkungan kerja yang bersifat fisik antara lain, penerangan ruangan, pendingin ruangan, serta kebersihan ruangan dan lain sebagainya, semua ini akan mendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

#### 8. Sarana dan prasarana pendukung produksi

Sarana dan prasarana pendukung produksi, apabila semua ini tersedia dengan baik dan mudah untuk dicari/ minta maka karyawan akan merasa mudah menjalankan tugasnya, dan akan bisa memacu untuk meningkatkan produktivitas kerja. Tetapi sebaliknya apabila semua

sarana dan prasarana tidak terpenuhi maka bukan produktivitas yang didapat tetapi malah penurunan produktivitas yang ada.

#### 9. Manajemen

Manajemen, dengan manajemen dan komunikasi yang baik, pekerja akan termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu sebagai pimpinan harus bisa memberi contoh yang baik, dengan demikian semua pekerja akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya.

#### 10. Disiplin kerja

Disiplin kerja, adalah salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas, dengan disiplin dari segala bidang, disiplin waktu kerja, disiplin pemakaian bahan baku, dan lain sebagainya akan bisa meningkatkan produktivitas.

#### 11. Kompensasi, gaji atau upah

Kompensasi, gaji atau upah adalah juga sebagai pendorong untuk meningkatkan produktivitas, walaupun kompensasi bukan satu-satunya untuk memotivasi pekerja tetapi dengan pemberian kompensasi yang baik akan meningkatkan kesejahteraan pekerja/karyawan. Oleh karena itu kompensasi bisa mendorong pekerja untuk meningkatkan produktivitas. Tetapi sebaliknya apabila perusahaan/organisasi tidak pernah memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan bukan produktivitasnya naik justru akan turun.

#### 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.

Menurut **Ravianto (dalam Sutrisno : 2016 : 102)**, 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 **Tuffin dan Cormick (dalam Sutrisno : 2016 : 103)**, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

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

### 2.2.3 Indikator produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada dalam perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut **Sutrisno (2016 : 104)** indikator produktivitas adalah sebagai berikut:

#### 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. Kemampuan

Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan karyawan sangat tergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam kerja. 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.

#### 3. Semangat kerja

Ini merupakan upaya 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. Membangun 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.

#### 5. Mutu

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



## 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.

## 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.

### 2.2.4 Pengukuran Produktivitas

Menurut **Yuniarsih (2013 : 162)**, produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan/tugas. Oleh karena itu mengukur tingkat produktivitas tidaklah mudah, disamping banyaknya variabel, juga ukurannya yang digunakan sangat bervariasi.

**Singodimedjo (dalam Sutrisno : 2016 : 101)**, mengemukakan rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*). Atau didefinisikan sebagai indeks produktivitas, yaitu:

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

### 2.2.5 Upaya Peningkatan Produktivitas

Peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu

keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian di antaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Yang dimaksud etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan keorganisasian para anggota suatu organisasi.

**Siagian (dalam Sutrisno : 2016 : 105)**, mengatakan adapun faktor-faktor untuk meningkatkan produktivitas adalah :

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 secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat.

3. Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM mengandung etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen

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.

dalam hirarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, kekayaan mutu karya dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

## 2.3 KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

### 2.3.1 Pengertian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Para karyawan umumnya menginginkan kerja aman, sehat yang ditimbulkan dari lingkungan pekerjaan namun demikian, pemberi kerja selalu beranggapan bahwa kecelakaan kerja suatu peristiwa yang tidak dapat dihindari akibat pekerjaan. Mereka memahami akibat itu timbul karena minimnya peralatan dan kurangnya kemampuan dan keterampilan karyawan menggunakan peralatan sebagai akibat dari kurangnya pelatihan.

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.

Menurut **Mangkunegara (2009 : 161)**, keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja, sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Menurut **Ardana, dkk (2012 : 208)**, pengertian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat ditinjau dari dua aspek yakni aspek filosofi dan

#### 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.

teknis. Secara filosofi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah konsep berpikir 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 **DEPNAKES (2005)**, keselamatan dan kesehatan kerja adalah segala daya upaya pemikiran dalam rangka mencegah, menanggulangi dan mengurangi terjadinya kecelakaan dan dampak melalui langkah-langkah identifikasi, analisis dan pengendalian bahaya dengan menerapkan pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan perundang-undangan tentang keselamatan dan kesehatan 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 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.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja diperusahaan adalah dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada karyawan, yakni berusaha menghindari dan



mencegah terjadinya kecelakaan kerja karyawan didalam melakukan pekerjaannya.

### 2.3.2 Undang-undang dan Peraturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

**Bangun (2012 : 382)**, mengungkapkan di Amerika Serikat, terdapat undang-undang tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) *Occupational Safty and Health Act* yang diundangkan oleh Kongres Amerika Serikat pada tahun 1970. Tujuan dari undang-undang tersebut adalah untuk memberikan jaminan kondisi kerja yang aman dan sehat kepada para karyawan dan melindungi mereka dari kecelakaan kerja.

**Mulyadi (2015 : 174)**, mengungkapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara nasional yang tertuang dalam undang-undang keselamatan dan kesehatan kerja No.1 tahun 1970 dalam program pembangunan nasional dituangkan dalam GBHN (Garis-Garis Besar Haluan Negara) 1993 yang merupakan bagian integral dari perlindungan tenaga kerja secara keseluruhan.

Melalui undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menyatakan bahwa setiap pekerja akan diberikan jaminan dan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Dalam undang-undang tersebut telah diatur pula tentang kewajiban pemberi kerja dan pekerja itu sendiri dalam melaksanakan keselamatan kerja.

#### 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.

Selain itu, terdapat pula undang-undang tentang kesehatan kerja yaitu undang-undang nomor 23 tahun 1992, yang menyatakan bahwa setiap perusahaan berkewajiban memeriksa kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik baik karyawan baru maupun yang dipindahkan ke tempat pekerjaan baru sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepadanya, dan pemeriksaan secara berkala. Demikian pula, kepada para pekerja dituntut agar dapat menggunakan alat pelindung diri dengan baik serta memenuhi segala peraturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja (**Bangun : 2012 : 834-835**).

Dasar-dasar hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia telah banyak diterbitkan baik dalam bentuk undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan presiden, keputusan Menteri dan **Surat Edaran (Sugeng : 2005)**, sebagai berikut:

1. Undang-undang ketenagakerjaan No. 13/2003
2. UUD 1945 pasal 27 ayat 1 dan 2
3. Undang-undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja No.1/1970
4. Undang-undang tentang jaminan sosial Tenaga Kerja No.3/1992
5. Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. 14/1993
6. Keputusan Presiden tentang Penyakit yang timbul karena Hubungan Kerja No.22/1993
7. Peraturan Menteri Perburuahan tentang Syarat Kesehatan , Kebersihan serta Penerangan dalam tempat kerja No.7/1964

#### 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.

8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja dalam penyelenggaraan Keselamatan Kerja No.2/1980
9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Kewajiban melaporkan Penyakit Akibat Kerja No.1/1981.
10. Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Pelayanan Kesehatan Kerja No.3/1982
11. Keputusam Menteri Tenaga Kerja tantang NAB faktor fisika di tempat kerja No.51/1999
12. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja tentang NAB faktor kimia di udara lingkungan kerja No.1/1997.

### 2.3.3 Usaha-Usaha Dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

**Mangkunegara (2009 : 162)**, usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yaitu sebagai berikut:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan, kebakaran dan peledakan.
- b. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
- c. Mengatur suhu, kelembaban, 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 ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.

## 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.

- f. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

### 2.3.4 Tujuan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

**Mangkunegara (2009 : 162)**, tujuan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sebagai berikut:

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

### 2.3.5 Manfaat Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut **Ardana,dkk (2012 : 208)**, manfaat yang dapat dipetik dari pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam perusahaan antara lain:

- a. Dapat memacu produktivitas kerja karyawan, dari lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas.



## 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.

Sehingga secara tak langsung dapat memacu motivasi dan kegairahan kerja mereka.

- b. Meningkatkan efisiensi/ produktivitas perusahaan, karena dengan melaksanakan K3 memungkinkan semakin berkurangnya kecelakaan kerja sehingga akan dapat meningkatkan efisiensi dalam perusahaan.
- c. Mengefektifkan pengembangan dan pembinaan SDM. Pekerja (karyawan) adalah kekayaan yang amat berharga bagi perusahaan. Semua pekerjaan ingin diakui martabatnya sebagai manusia. Melalui penerapan prinsip K3 pengembangan dan pembinaan terhadap tenaga kerja bisa dilakukan sehingga citranya sebagai manusia yang bermatabat dapat direalisasikan
- d. Meningkatkan daya saing produk perusahaan. K3 apabila dilaksanakan dalam perusahaan bermuara pula kepada penentuan harga barang yang bersaing, hal tersebut dipicu oleh adanya penghematan dalam biaya produksi perusahaan.

### 2.3.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja karyawan sangat tergantung kepada faktor-faktor lain yang terlibat langsung dengan pekerjaan maupun yang tidak langsung, artinya bahwa keefektifan program keselamatan sangat dipengaruhi variabel lain. Demikian pula sebaliknya.

Menurut **Kasmir ( 2016 : 274)**, faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja 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. Kelengkapan peralatan kerja

Maksudnya adalah bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik

#### 2. Kualitas peralatan kerja

Artinya disamping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja.

#### 3. Kedisiplinan karyawan

Maksudnya 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

Maksudnya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan.

#### 5. Semangat kerja

Artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi.

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.

#### 6. Motivasi kerja

Maksunya sama dengan semangat kerja, motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna.

#### 7. Pengawasan

Artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar.

#### 8. Umur alat kerja

Maksudnya umur dari peralatan kerja juga akan mempengaruhi keselamatan kerja karyawan. Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan, demikian juga sebaliknya.

### 2.3.7 Faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja

Menurut **Kasmir (2016 : 277)**, karyawan yang selalu sehat merupakan idaman seluruh karyawan. Demikian juga perusahaan akan merasa senang jika karyawannya sehat semua, karena akan memberikan banyak manfaat bagi perusahaan. Kesehatan kerja karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor. Perusahaan juga harus mengelola faktor-faktor penyebab tersebut, sehingga kesehatan karyawan tetap terjaga. Berikut ini faktor-faktor yang sering mempengaruhi kesehatan kerja karyawan:

#### 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. Udara

Maksudnya adalah kondisi udara di ruangan tempat bekerja harus membuat karyawan tenang dan nyaman. Misalnya di dalam ruangan tertutup tentu perlu diberikan pendingin ruangan yang cukup. Demikian pula di ruangan terbuka seperti pabrik juga kualitas udara harus dikelola secara baik.

#### 2. Cahaya

Kualitas cahaya di ruangan juga akan sangat mempengaruhi kesehatan mata karyawan.

#### 3. Kebisingan

Artinya suara yang ada di dalam suatu ruangan atau lokasi bekerja. Ruangan yang terlalu berisik atau bising tentu akan mempengaruhi kualitas pendengaran.

#### 4. Aroma berbau

Maksudnya untuk ruangan yang memiliki aroma kurang sedap maka kesehatan akan sangat terganggu. Aroma yang dikeluarkan dari zat-zat tertentu yang membahayakan, misalnya zat kimia akan mempengaruhi kesehatan karyawan.

#### 5. *Layout* ruangan

Tata letak ruangan sangat mempengaruhi kesehatan karyawan, misalnya tata letak kursi, meja, serta peralatan lainnya. Oleh karena itu, agar karyawan tetap sehat faktor *layout* ruangan perlu diperhatikan, misalnya penempatan tempat pembuangan limbah atau sampah.



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.

### 2.3.8 Indikator Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut **Catarina (2009 : 72)**, indikator-indikator dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) 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, ini semua berguna untuk keselamatan para karyawan itu sendiri

##### b. Jaminan keselamatan

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 kerja secara priodik

Pemeriksaan rutin dengan skala waktu tertentu yang dilakukan perusahaan untuk mengecek keadan kondisi kesehatan karyawannya

#### 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.

agar dapat menghindari karyawan dari segala 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: puskesmas dan tersedianya kantin yang menyediakan makanan sehat.

## 2.4 DISIPLIN KERJA

### 2.4.1 Pengertian Disiplin

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

Menurut **Hasibuan (2013 : 194)**, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi

## 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.

dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Menurut **Nuraini (2013 : 106)**, disiplin mengandung arti cara serta gaya hidup tertib, teratur dan terkendali sebagai kemampuan dari kesadaran akan keyakinan, identitas, dan tujuan akan nilai-nilai tertentu yang telah membudaya dalam diri seseorang. Disiplin merupakan ketaatan kepada suatu perusahaan beserta segala ketentuan-ketentuannya berdasarkan keinsyafan dan kesadaran, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut **Siagian (dalam Nuraini : 2013 : 106)**, disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

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

#### 2.4.2 Macam-macam Disiplin Kerja

**Mangkunegara (2009 : 129)**, mengemukakan bahwa ada 2 bentuk disiplin 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. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. 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 organisasai baik maka diharapkan akan lebih mudah dalam menegakkan disiplin kerja.

### 2. 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.



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.

### 2.4.3 Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut **Mangkunegara (2009 : 130)**, ada tiga pendekatan disiplin, yaitu:

a. Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- 1) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- 2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- 3) Keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- 4) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman, pendekatan ini berasumsi:

- 1) Disiplin dilakukan oleh atasa kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- 2) Disiplin adalah hukuman iuntuk pelanggaran, pelaksanaannya harus diseuaikan dengan tingkat pelanggarannya.

#### 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.

- 3) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
  - 4) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
  - 5) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukman yang lebih berat.
- c. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- 1) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan
- 2) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku
- 3) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik
- 4) Disiplin karyawan bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

#### 2.4.4 Pentingnya Disiplin Kerja

**Mulyadi (2015 : 53)**, mengemukakan disiplin adalah salah satu cara untuk memelihara keteraturan dan peningkatan disiplin. Tujuan utama dalam melaksanakan kedisiplinan kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi, dan meningkatkan produktivitas. Serta mengurangi pemborosan baik waktu maupun energi. Disamping untuk mencegah pemborosan juga untuk mencegah kerusakan dan kehilangan barang, dan kelengkapan kerja diakibatkan oleh ketidakdisiplinan dalam bekerja.

**Tohardi dalam Sutrisno (2016 : 88)**, singkatnya disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna untuk menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikat tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut **Sutrisno (2016 : 88)**, ketidakdisiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang karyawan juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan karyawan, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi karyawan. Jadi dapat disimpulkan disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada

#### 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.

atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

### 2.4.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Untuk melaksanakan pembinaan kedisiplinan kerja karyawan, terlebih dahulu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawan itu sendiri. Banyak faktor yang mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin dalam suatu organisasi atau perusahaan, faktor-faktor tersebut antara lain (Mulyadi : 2015 : 54) :

#### 1. Faktor pengaruh pemberian kompensasi

Seberapa besar dalam pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan atau pekerja akan mempengaruhi tegaknya disiplin karyawan atau pekerja.

#### 2. Faktor keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Faktor keteladanan pimpinan sangat penting untuk menegakkan disiplin kerja. Karena semua karyawan akan selalu memperhatikan semua sikap seorang pimpinan dalam menjalankan dan menegakkan disiplin kerja.

#### 3. Faktor adanya aturan atau tolak ukur yang pasti akan dijadikan sebagai pegangan

Sebuah perusahaan tidak akan bisa melaksanakan disiplin kerja tanpa adanya aturan yang pasti secara tertulis dan mengikat. Untuk dapat dijadikan pegangan yang kuat secara bersama. Disiplin kerja tidak akan mungkin ditegakkan oleh semua karyawan apabila tidak dibuat secara tertulis.

#### 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.

#### 4. Faktor ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan

Apabila ada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja maka sebagai pimpinan harus tegas dan berani dalam mengambil keputusan untuk tindakan yang sesuai dengan kesalahan yang dibuat oleh karyawan.

#### 5. Faktor adanya pengawasan dari pimpinan

Setiap kegiatan pada perusahaan sangat penting dengan adanya pengawasan dan pengarahan, pengarahan tersebut akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugas sehari-harinya dengan disiplin dan tepat pada waktunya yang telah dibuat oleh perusahaan.

#### 6. Faktor perhatian kepada karyawan

Semua karyawan itu mempunyai karakter atau sifat yang seragam, maka karyawan tidak akan puas dengan pemberian ompensasi yang diterimanya walaupun kompensasi itu sangat tinggi, oleh karena itu karyawan masih sangat membutuhkan perhatian dari pimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja.

#### 7. Faktor yang mendukung tegaknya disiplin

Suatu kebiasaan-kebiasaan yang bisa mendukung dalam melaksanakan disiplin kerja antar atasan dan bawahan atau antara sesama karyawan saling menghormati, dan saling mendoakan hal-hal yang baik bila bertemu dilingkungan kerja.

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.

## 2.4.6 Indikator Disiplin Kerja

Menurut **Simamora (2010)**, indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

### 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 melaksanakannya.

### 3. Kehadiran tepat waktu

Dengan datang ke kantor 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.

## 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.

## 6. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yg telah ditentukan, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

## 2.5 Pandangan Islam Tentang Produktivitas

Pandangan Islam tentang pekerjaan perlu kiranya diperjelas dengan usaha sedalam-dalamnya Sabda Nabi SAW yang amat terkenal bahwa nilai-nilai suatu bentuk kerja tergantung pada niat pelakunya. Dalam sebuah hadist diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim, Rasulullah bersabda bahwa “sesungguhnya (nilai) pekerjaan itu tergantung pada apa yang diniatkan”.(HR Bukhari dan Muslim).

Tinggi rendahnya nilai kerja itu diperoleh seseorang tergantung dari tinggi rendahnya niat, niat juga merupakan dorongan batin bagi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu.

Nilai suatu pekerjaan tergantung kepada niat pelakunya yang tergambar pada firman Allah SWT agar kita tidak membatalkan sedekah (amal kebajikan) dan menyebut-nyebutnya sehingga mengakibatkan penerima merasa tersakiti hatinya. Allah SWT berfirman dalam surat At-taubah ayat 105 yaitu :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*Artinya :” Dan katakanlah.” Berkerjalah kamu! Maka Allah dan rasulNya, dan orang-orang yang beriman akan menyaksikan hasil pekerjaanmu itu. Dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang*

## 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.

mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukanNya kepadamu apa-apa yang telah kamu kerjakan”. (QS.At-Taubah: 105)

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap umat Islam diperintahkan untuk bekerja keras, sehingga menjadi umat yang mampu yaitu kuat ekonominya. Sehingga umat Islam yang mampu tersebut lebih unggul dibandingkan dengan umat Islam yang kurang mampu. Umat Islam yang mampu dan beriman, dapat menyelamatkan dirinya sendiri dan umat Islam lainnya yang masih lemah dari ancaman kekafiran. Allah swt akan menampakan dan memberi balasan dari setiap amal perbuatan manusia kelak di akhirat.

Dalam pandangan Islam, sifat produktivitas ini terbagi 3 yaitu, produktivitas terhadap Allah, produktivitas terhadap diri sendiri dan produktivitas terhadap sesama manusia. Kita sebagai muslim jangan hanya mempunyai sifat produktivitas dibidang duniawi saja namun harus seimbang antara dunia dan akhirat. Allah berfirman :

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

*Artinya: Dan carilah apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (Kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada yang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Q.S. Al-Qashash 28:77).*

Pada ayat ini Allah Swt menerangkan ada empat macam nasihat dan petunjuk yang harus diamalkan oleh kita sebagai pengikut Rasulullah Saw



## 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.

karena Al-Quran adalah petunjuk yang sempurna untuk ummat beliau Saw. Barang siapa mengamalkan nasihat dan petunjuk itu akan memperoleh kesejahteraan di dunia dan di akhirat kelak. Nasihat dan petunjuk tersebut adalah Orang yang dianugerahi oleh Allah kekayaan yang berlimpah-limpah hendaklah ia memanfaatkan di jalan Allah, dan janganlah seseorang itu meninggalkan sama sekali kesenangan dunia baik berupa makanan, minuman dan pakaian serta kesenangan-kesenangan yang lain sepanjang tidak bertentangan dengan ajaran islam, seseorang harus berbuat baik kepada orang lain sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadanya, dan janganlah seseorang itu berbuat kerusakan di atas bumi, berbuat jahat kepada sesama makhluk Allah, karena Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. Allah tidak akan menghormati mereka, bahkan Allah tidak akan memberikan ridha dan rahmat-Nya.

## 2.6 Pandangan Islam Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Islam sangat menganjurkan umatnya bekerja, dan bekerja mestilah dilakukan dengan niat semata-mata karena Allah untuk mendapatkan kebahagiaan hidup berupa rezeki didunia, disamping tidak melupakan kehidupan akhirat. Karena itu islam hendaklah menjadikan kerja sebagai bekal untuk menghadapi kehidupan akhirat yang kekal abadi. Sebagaimana dalam firman Allah dalam surat Al-Ra'd 11:

## 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.

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

*Artinya: Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergeliran, dimuka dan dibelakangnya, mereka menjaganya atas pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.*

Begitu juga Islam memerintahkan kita melakukan sesuatu kerja dengan cara yang sebaik-baiknya dengan mengutamakan menjaga keselamatan dan kesehatan. Ini menetapkan firman Allah dalam Surat Al-Baqarah ayat 195:

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

*Artinya : Dan infakkan (hartamu) dijalan Allah dan janganlah kamu jatuhkan (diri sendiri) dalam kebinasaan dengan sendirinya, dan berbuat baiklah. Sungguh Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik.*

Dalam firman Allah diatas dijelaskan, kami ingin berbagi. Dengan saling mengingatkan, bahwa Allah Swt sesungguhnya tidak menghendaki adanya kerusakan dimuka bumi ini. Segala sesuatunya yang diciptakan Allah Swt diberikan kepada manusia untuk dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya. Dan manusia sebagai makhluk yang diberi dan kemampuan dari semua makhluk hidup ciptaanNya diberi peringatan untuk tidak melakukan kerusakan dengan perbuatannya.

## 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.

## 2.7 Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih.

Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Quran dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An-nisa' 59 yang berbunyi:

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

Artinya : “ Hai orang-orang beriman ta’atilah Allah dan ta’atilah rasul (Nya), dan Ulil Amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat 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. “(An Nisaa: 59)

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah memerintahkan untuk taat kepada Nya dan rasul Nya dengan melaksanakan perintah keduanya yang wajib dan yang sunnah serta menjauhi larangan keduanya. Allah juga memerintahkan untuk taat kepada para pemimpin, mereka itu adalah orang-orang yang memegang kekuasaan atas manusia, yaitu para penguasa, para hakim dan para ahli fatwa. Kemudian Allah memerintahkan agar mengembalikan segala perkara yang diperselisihkan oleh manusia dari perkara-perkara yang merupakan dasar-dasar agama ataupun cabang-

cabangnya kepada Allah dan RasulNya, maksudnya kepada kitabullah dan sunnah RasulNya.

## 2.8 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.4 : Penelitian Terdahulu**

No	Nama/ Tahun	Judul	Hasil
1	Muhammad Busyairi, La Ode Ahmad Safar Tosungku dan Ayu Oktaviani, 2014	Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. XZY Loa Kulu Kukar	Analisis regresi berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan, dapat dilihat dari Signifikan masing-masing variabel berada $<0,05$ . Signifikan X1 terhadap Y sebesar 0,000. Dan signifikan X2 terhadap Y sebesar 0,017. Bisa disimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan keselamatan kerja dan Kesehatan pada produktivitas karyawan PT. XZY Loa Kulu Kukar, umumnya tidak terlalu bagus.
2	Indra Novri Setiawan, 2013	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas karyawan pada Departemen Jaringan Pt Pln ( Persero) Area Surabaya Utara	Koefisien regresi keselamatan kerja menunjukkan angka sebesar 0,614 dan hasil uji sig t sebesar 0,00 yang menunjukkan keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Koefisien regresi kesehatan kerja mempunyai tanda positif sebesar 0,120 dan hasil uji sig t sebesar 0,004 menunjukkan bahwa kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai F hitung hasil regresi yang mempunyai tanda positif sebesar 466,587 dan hasil uji signifikansi t sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa keselamatan kerja

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 milik UIN Suska Riau

State Islmic University of Sultan Syarif Kasim Riau



**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.

No	Nama/ Tahun	Judul	Hasil
3	Ismail Usman, 2016	Pengaruh Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pt. Allo Jaya di Bontang	dan kesehatan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.
4	Andri Saputra, 2014	Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pt. Buran Nusa Respati di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar	Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,322 atau 32,2%. Nilai Adj R <sup>2</sup> sebesar 0,104 artinya disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 10,4% terhadap produktivitas kerja. Nilai sig t hitung menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja sebesar 0,031 masih berada dibawah 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt Allo Jaya Bontang.
5	Fitri Afriyani Christian dan Lena Farida, 2016	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (Pks) Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu	Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel x (keselamatan kerja) terhadap variabel y (produktivitas kerja karyawan) di PT. Buran Nusa Respati, Kecamatan Anggana, Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal tersebut dikarenakan t hitung lebih besar daripada t tabel (7,640 > 1,992). Maka, hipotesis yang diterima adalah Hipotesis Alternatif (Ha).
			Diperoleh nilai r square sebesar 0,769 artinya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan adalah sebesar 76,9 %, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Diketahui t hitung (14,241) > t tabel (2,00) dan sig (0,000) < 0,05. Artinya bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

## 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.

## 2.9 Konsep Operasional Penelitian

Adapun defenisi dan indikator masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.5 : Konsep Operasional Penelitian**

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Produktivitas karyawan (Y)	Produktivitas merupakan hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antar input dan output. Maka seorang pekerja menghasilkan hasil yang tinggi tetapi belum tentu produktivitasnya naik. Dikarenakan cost yang dikeluarkan lebih besar dari pada apa yang dihasilkan. (Mulyadi : 2015)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Membangun diri 5. Mutu 6. Efisiensi (Mulyadi : 2015)	Likert
Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) (X1)	Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu usaha yang dapat mendorong terciptanya keadaan yang aman dan sehat ditempat kerja, baik bagi tenaga kerja maupun lingkungan kerja itu sendiri. (Catarina : 2009)	1. Keselamatan kerja a. Tingkat pemahaman pemakaian alat keselamatan b. Jaminan keselamatan c. Tingkat kelengkapan alat keselamatan kerja 2. Kesehatan kerja a. Tingkat kesehatan preodik b. Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan c. Kelengkapan fasilitas kerja yang mendukung kesehatan (Catarina : 2009)	Likert

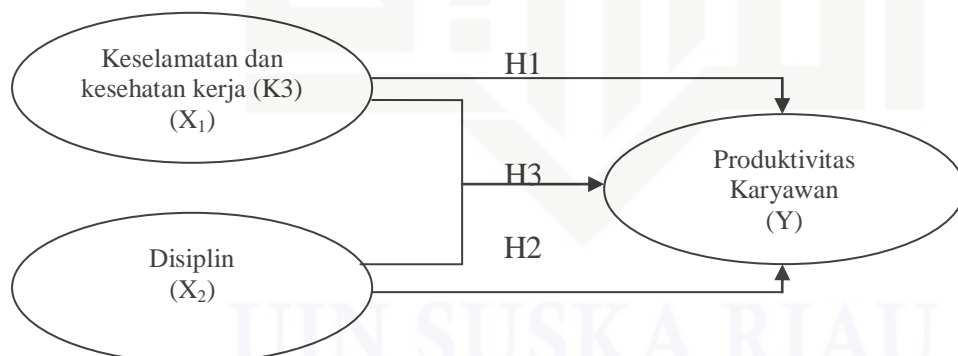
## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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	Defenisi	Indikator	Skala
Disiplin (X <sub>2</sub> )	Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan, pelaksanaan yang teratur, dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. (Simamora : 2010)	1. Kepatuhan pada peraturan 2. Efektif dalam bekerja 3. Kehadiran tepat waktu 4. Tindakan Korelatif 5. Tingkat absensi 6. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Simamora : 2010)	Likert

## 2.10 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini, yaitu:



**Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Penelitian Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawan**

## 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.

## 2.11 Hipotesis

### 2.11.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan

Ardana, dkk (2012 : 208) menyebutkan bahwa ada beberapa manfaat yang dapat dipetik dari pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu dapat memacu produktivitas kerja karyawan, dari lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas. Sehingga secara tak langsung dapat memacu motivasi dan kegairahan kerja mereka

Hal ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Busyairi, La Ode Ahmad Safar Tosungkudan Ayu Oktaviani (2014). Berdasarkan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan semakin lengkapnya fasilitas dan perhatian yang serius akan keselamatan kerja maka akan semakin mempengaruhi produktivitas kerja dari karyawan. Berdasarkan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Jadi dengan semakin lengkapnya fasilitas dan perhatian yang serius akan kesehatan kerja maka akan semakin mempengaruhi produktivitas kerja dari karyawan. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja secara signifikan berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas.



#### 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.

H1 : Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas karyawan pada PT Multiguna Precast Mandiri Rimbo Panjang.

### 2.11.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawan

**Mulyadi (2015 : 53)**, mengemukakan disiplin adalah salah satu cara untuk memelihara keteraturan dan peningkatan disiplin. Tujuan utama dalam melaksanakan kedisiplinan kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi, dan meningkatkan produktivitas. Serta mengurangi pemborosan baik waktu maupun energi. Disamping untuk mencegah pemborosan juga untuk mencegah kerusakan dan kehilangan barang, dan kelengkapan kerja diakibatkan oleh ketidakdisiplinan dalam bekerja. Disiplin juga bisa untuk mengatasi kesalahan kerja dan keteledoran dalam melaksanakan pekerjaan yang disebabkan karena kurang hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri Afriyani dan Lena Farida (2016) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan didapat bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini terlihat dari hasil analisis data yang diketahui bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

H2 : Diduga Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas karyawan pada PT Multiguna Precast Mandiri Rimbo Panjang.

## 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.

### 2.11.3 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Terhadap Produktivitas

**Ardana, dkk (2012 : 208)** menyebutkan bahwa ada beberapa manfaat yang dapat dipetik dari pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu dapat memacu produktivitas kerja karyawan, dari lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas. Sedangkan pengaruh disiplin terhadap produktivitas di kemukakan oleh **Mulyadi (2015 : 52)**, bahwa disiplin adalah salah satu cara untuk memelihara keteraturan dan peningkatan disiplin. Tujuan utama dalam melaksanakan kedisiplinan kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi, dan meningkatkan produktivitas

H3 : Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas karyawan pada PT Multiguna Precast Mandiri Rimbo Panjang