

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.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia atau biasa dikenal MSDM merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan pada unsur sdm itu sendiri. Manusia adalah unsur terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi didalam pencapaian tujuan yang diinginkan disamping unsur lain. dalam hal ini **Susanto (2010:13)** menyatakan aset organisasi yang paling penting dan harus diperhatikan oleh manajemen adalah manusia (sumber daya manusia atau *human resources*).

Manajemen SDM terangkai dari dua kata yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen menurut **Hasibuan (2012:2)**. Adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan SDM menurut **Siagian (2013:181)**. Adalah sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM) secara umum dipahami sebagai seni mengelola sumber daya manusia. Menurut **Rachmawati (2008:3)** MSDM merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi menurut **Handoko (2009:4)** manajemen SDM adalah suatu proses penarikan, seleksi,



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.

pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan – tujuan individu maupun organisasi.

Manajemen SDM dewasa ini mendapat sorotan tajam dari berbagai kalangan, karena sumber daya manusia (SDM) mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Seberapa baiknya SDM dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. **Rachmawati (2008:5)** dalam hal ini menegaskan bahwa meningkatnya peran MSDM disebabkan oleh keyakinan organisasi akan perannya yang strategis demi kesuksesan kompetitif organisasi.

Flippo dikutip Notoatmodjo (2008:119) menyatakan MSDM (personalia) adalah 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. Dari batasan di atas dapat ditegaskan MSDM merupakan suatu konsep penerapan manajemen yang ditujukan khusus terhadap aspek SDM dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen SDM sangat diperlukan dalam konteks organisasi modern dewasa ini, yakni untuk meningkatkan efektivitas SDM dalam organisasi. **Umar (2008:3)** menyatakan bahwa tugas Manajemen SDM dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitufungsi manajerial : pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja, fungsi ketiga adalah kedudukan MSDM dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

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.

Adanya studi Manajemen SDM menunjukkan pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat, Ruang lingkup kegiatan MSDM (**Handoko:2009:6**) mencakup fungsi-fungsi personalia, yakni penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas

Setiap Perusahaan selalu berusaha agar karyawan bias berprestasi dalam bentuk memberikan 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.

Produktivitas secara umum di artikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Menurut **Sutrisno,(2011: 104)** Produktivitas adalah ukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan antra hasil keluaran dan masukan. Masukan sering di batasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran di ukur dalam ke satuan fisik, bentuk nilai.

Menurut **Hasibuan,(2007: 126)** mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara



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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
UIN SUSKA RIAU
Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuk (**Siagian dalam Sutrisno, 2011: 167**). Karena itu memberikan perhatian kepada unsure manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

Menurut **Tohardi (dalam Sutrisno, 2011: 110)**, 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 hari ini.

Produktivitas lebih dari sekedar ilmu, teknologi dan teknik-teknik manajemen produktivitas mengandung pola filosofi dan sikap mental yang didasarkan pada motivasi yang kuat untuk secara terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang lebih baik (**Mangkunegara, 2011: 126**).

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 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.

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

2.2.2 Faktor- factor yang Mempengaruhi Produktivitas

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suati perusahan perlu memperhatikan faktor–faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik hubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor–faktor yang berhubungan deng lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut **Tiffin dan Cormick (dalam Sutrisno,2011: 176)**, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- a. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur ,temperamen, 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 social dan keluarga.

Masalah produktivitas kerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang penting, terutama bila dihubungkan dengan maslah penggunaan sumber daya input.

Menurut **Anoraga (dalam Tjutju dan Suwanto,2009: 30)** faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalah : perkerjaan yang menarik, upah yang baik,



keamana dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna dalam pekerjaan, lingkungan atau suasana kerja yang baik, promosi dan makna perkembangan diri merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlihat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja dan disiplin kerja yang keras.

Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh 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 **Nasution (2006: 43)** lima cara untuk meningkatkan produktivitas perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Menerapkan program cara reduksi biaya

Reduksi biaya berarti dalam menghasilkan output dengan kualitas yang sama kita menggunakan input dengan jumlah yang lebih sedikit.

2. Mengolah pertumbuhan

Meningkatkan output dalam kualitas yang lebih besar melalui peningkatan penggunaan output dalam kuantitas yang lebih kecil.

3. Berkerja lebih tangkas

4. Mengurangi aktifitas

Melalui pengurangan sedikit output dan mengurangi banyak input yang tidak perlu akan dapat meningkatkan produktivitas.



- 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.

5. Berkerja lebih efektif

Yaitu peningkatan dengan cara meningkatkan output, tetapi mengurangi pengguna input.

2.3 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

2.3.1 Pengertian Kesehatan dan Keselamatan 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 **Simanjuntak (2007: 17)**, Keselamatan kerja dan kesehatan kerja adalah kondisi yang bebas dari resiko kecelakaan, kerusakan dan penyakit dari lingkungan dimana tempat kita berkerja yang mencakup tentang kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi perkerja.

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

Kesehatan kerja merupakan spesialisasi dalam ilmu kesehatan/kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja/masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan sebaik-baiknya (dalam hal dimungkinkan; bila tidak, cukup derajat



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.

kesehatan yang optimal), fisik, mental, emosional, maupun sosial dengan upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang di akibatkan oleh pekerjaan ada/atau lingkungan kerja, serta terhadap penyakit pada umumnya. Jelas sifat-sifat kesehatan kerja yaitu **(Suma'mur, 2009: 152)** :

1. Sasaran adalah manusia
2. Bersifat medis/ kesehatan

Menurut **(DEPNAKES,2005:3)**, 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.

Keselematan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah pengawasan terhadap orang , mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cidera **(Sedarmayanti, 2009: 124)**. Sedangkan menurut **Hadiguna (2009: 120)** keselamatan dan kesehatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur standar yang menjadi acuan dalam bekerja.

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)**.



- 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.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan sarana untuk menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman dan sehat, ramah lingkungan sehingga dapat mendorong efisiensi dan produktivitas yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan semua pihak baik pada pengusaha maupun pekerja.

Bekerja diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja, adapun usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja adalah :

- a. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
- b. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- c. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.

Perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan untuk memberikan kondisi kerja yang lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi.

Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan seseorang atau kelompok dalam rangka melaksanakan kerja di lingkungan perusahaan, yang terjadi secara tiba-tiba, tidak diduga sebelumnya, tidak diharapkan terjadi, menimbulkan kerugian ringan



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.

sampai yang paling berat, dan bisa menghentikan kegiatan pabrik secara total. (Hadiguna, 2009: 50)

Perusahaan-perusahaan tertentu atau departemen tertentu cenderung mempunyai tingkat kecelakaan kerja yang lebih tinggi daripada lainnya Rivai, (2011: 828). Beberapa tindakan dapat dilakukan untuk mencegah kecelakaan kerja di jelaskan berikut ini (Bangun, 2012: 377):

a.

Pendidikan Karyawan

Tujuan utama bidang keselamatan kerja adalah mencegah timbulnya kecelakaan kerja yang dialami karyawan. Para pekerja perlu diberikan pendidikan untuk mengetahui prosedur kerja yang benar dan memahami peraturan-peraturan tentang keselamatan kerja.

b.

Mengurangi Kondisi Yang Tidak Aman

Kebanyakan timbulnya kecelakaan kerja diakibatkan situasi di lingkungan kerja, seperti menggunakan peralatan yang tidak layak pakai, kondisi gudang yang tidak aman, kurangnya penerangan, dan lain sebagainya. Kondisi lingkungan seperti ini berkaitan dengan kondisi fisik, merupakan tanggung jawab supervisor dan manajer memperbaikinya untuk memperkecil tingkat kecelakaan.

Seleksi Dan Penempatan Tenaga Kerja

Seleksi karyawan merupakan proses untuk mencari pekerja yang sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan. Karyawan akan berhasil mengerjakan pekerjaannya jika memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang



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.

sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kesalahan dalam memilih orang pada suatu pekerjaan akan dapat menimbulkan kecelakaan kerja yang dapat menyebabkan kerugian pada bukan hanya sepihak.

d. Pelatihan Karyawan

Pada berbagai bidang pekerjaan, pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penentu keamanan kerja bagi karyawan. Karena itu, pelatihan dapat sebagai pengganti pengalaman kerja. Karyawan baru dalam sebuah organisasi perlu diberikan pelatihan agar dapat memahami pekerjaannya dengan baik.

e. Kualitas Supervisor

Pengawasan atas pekerjaan karyawan dalam perusahaan sangat menentukan hasil kerja dan keamanan kerja karyawan. Para pekerja sangat membutuhkan bimbingan dan arahan dari supervisor untuk dapat memahami pekerjaan mereka.

f. Ergonomika

Ergonomika (*ergonomics*) adalah studi mengenai interaksi manusia dengan tugas, peralatan, perkakas, dan lingkungan fisik. (Mondy, 2008:85)

2.3.2 Alasan Pentingnya Keselamatan Kerja

Menurut **Bangun Wilson (2012: 379)** terdapat tiga alasan keselamatan kerja merupakan keharusan bagi setiap perusahaan untuk melaksanakannya, antara lain alasan lain alasan moral, hukum, dan ekonomi.

a. Moral

Manusia merupakan makhluk termulia didunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan. Serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketaerjaan). Para pemberi kerja melaksanakan itu untuk membantu dan memperingankan beban atas musibah kecelakaan kerja yang di alami para karyawan dan keluarga.

b. Hukum

Undang-Undang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi resiko kerja yang dihadapi yang ditimbulkan pekerja. Para pemberi kerja yang lalai atas tanggung jawab dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja akan mendapat hukuman yang setimpal yang sesuai dengan Undang-Undang ketenagakerjaan. Yang tertara pada undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi para pekerja pada segala lingkungan kerja baik di darat, daam tanah, permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

c. Ekonomi

Alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengeluarkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang di alami pekerja. Kebanyakan perusahaan membebankan kerugian kecelakaan kerja yang dialami karyawan kepada pihak asuransi. Kerugian tersebut bukan hanya berkaitan



denga biaya pengobatan dan pertanggungannya, tetapi banyak factor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan akibat kecelakaan kerja yang diderita para pekerja.

2.3.3 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Hakekat dan tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja K3 yaitu

(Suma'mur, 2009: 70) :

1. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja seoptimal mungkin (dalam hal tertentu mungkin setinggi-tingginya, seandainya kondisi yang diperlukan cukup memadai), pada pekerja buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, pengusaha dan non-ekonomi formal, informal serta nonformal, dengan demikian dimaksudkan untuk menyejahterakan tenaga kerja.
2. Sebagai alat untuk meningkatkan produksi dan produktivitas, yang berlandaskan kepada perbaikan daya kerja dan produktivitas faktor manusia dalam produksi.

Oleh karena hakekat tersebut selalu sesuai dengan maksud dan tujuan pembangunan di dalam suatu negara atau masyarakat atau perusahaan, maka K3 senantiasa harus dimanfaatkan dalam setiap proses pembangunan dan pengembangan masyarakat.

2.3.4 Program-program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu sistem yang dibuat bagi pekerja sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit



akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja serta tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian (Lubis, 2011: 3).

Program-program keselamatan dan kesehatan kerja adalah :

a. Program keselamatan kerja

Menurut Moekijat (2005: 131) mengatakan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja diadakan karena 3 alasan penting yakni :

1. Berdasarkan perikemanusiaan. Pertama tama para manajer akan mengadakan pencegahan kecelakaan kerja atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya.
2. Berdasarkan ekonomi. Alasan ini cukup besar pengaruhnya karena biaya kecelakaan bagi perusahaan sangat diperhitungkan.
3. Berdasarkan peraturan perundang-undangan tentang perlindungan ketenagakerjaan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dari suatu perusahaan dengan perusahaan lain tidaklah sama. Ada yang mengabaikan dan ada pula yang menempatkan keselamatan kerja sebagai bagian integrasi dari kegiatan bisnisnya. Hal ini disebabkan karena keadaan / kondisi perusahaan, sikap dan pandangan serta sistem nilai yang hidup dan diatur oleh pimpinan puncak dan manajemen perusahaan.

Tuntutan keselamatan kerja ini ditentukan oleh jenis industry dimana perusahaan beroperasi atau jenis teknologi yang dipakai. Salah satu hal yang ikut


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.

benefit dilaksanakannya program keselamatan dan kesehatan kerja oleh perusahaan bagi pekerja dan perusahaan atau dengan kata lain adanya suatu kebijakan mutu keselamatan dan kesehatan kerja yang dijadikan acuan atau pedoman bagi pekerja dan perusahaan.

2.3.5 Alat Pelindungan Diri Dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Alat pelindung diri adalah kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai bahaya dan resiko kerja untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang disekelilingnya. Kewajiban itu sudah disepakati oleh pemerintah melalui Departement Tenaga Kerja Republik Indonesia. Adapun bentuk dari alat tersebut yaitu (Mulyadi, 2007: 337) :

a. Safety Helmet

Berfungsi sebagai pelindung kepala dari benda yang bisa mengenai kepala secara langsung.

b. Sabuk Keselamatan (Safety Belt)

Berfungsi sebagai alat pengaman ketika menggunakan alat transportasi ataupun peratan lain yang serupa (mobil, pesawat, alat berat dan lain-lain).

c. Sepatu Karet (Sepatu Boot)

Berfungsi sebagai alat pengaman saat bekerja ditempat yang becek ataupun berlumpur. Kebanyakan dilapisi dengan metal untuk melindungi kaki dari benda tajam atau berat, benda panas, cairan kimia dsb.

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.

d. Sepatu Pelindung (Safety Shoes)

Seperti sepatu biasa, tetapi dari bahan kulit yang dilapisi metal dilapisi sol dari karet tebal dan kuat. Berfungsi untuk mencegah kecelakaan fatal yang menimpa kaki karena tertimpa benda tajam atau berat, benda panas, cairan kimia dsb.

e. Sarung Tangan

Berfungsi sebagai alat pelindung tangan pada saat bekerja ditempat atau situasi yang dapat mengakibatkan cedera tangan. Bahan dan bentuk sarung tangan disesuaikan dengan fungsi masing-masing pekerjaan.

f. Tali Pengaman (Safety Harness)

Berfungsi sebagai pengaman saat bekerja di ketinggian. Diwajibkan menggunakan alat ini di ketinggian lebih dari 1,8 meter.

g. Penutup Telinga (Ear Plug/Ear Muff)

Berfungsi sebagai pelindung telinga pada saat bekerja ditempat yang bising.

h. Kaca Mata Pengaman (safety Glasse)

Berfungsi sebagai pelindung mata ketika bekerja (misalnya mengela)

i. Masker (Respirator)

Berfungsi sebagai penyaring udara yang dihirup saat bekerja di tempat dengan kualitas udara buruk (misal berdebu, beracun, dsb)

j. Pelindung Wajah (Face Shield)

Berfungsi sebagai pelindung wajah dari percikan benda asing saat bekerja (misal pekerjaan menggerinda)

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.

k. Jas Hujan (Rain Coat)

Berfungsi melindungi dari percikan air saat bekerja (misal bekerja pada waktu hujan atau sedang mencuci alat).

Semua jenis alat pelindung diri harus digunakan sebagaimana mestinya, gunakan pedoman yang benar-benar sesuai dengan standar keselamatan kerja.

2.3.6 faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Adapun factor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja yaitu (**Kusdyah, 2008: 176**) :

1. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan tidak terlepas dari kondisi kerja ditempat pekerjaan masing-masing seperti kebersihan tempat kerja, keamanan tempat kerja, ventilasi AC dan penerangan lampu. Adapun lingkungan kerja terdiri dari 3 bagian yakni :

a. Kondisi kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan bekerja dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan, meliputi keamanan kerja, kebersihan kerja, suhu udara yang baik, suara yang bising, dan penerangan yang cukup.

b. Hubungan karyawan dalam perusahaan tidak lepas dari keberadaan karyawan sebagai individu atau kelompok. Biasanya masing-masing karyawan memiliki sifat yang berbeda. Oleh sebab itu perlu ditumbuhkan suatu hubungan kerja diantara karyawan dengan pimpinan yang serasi dan harmonis.

Pelayanan karyawan, pelayanan yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam pembentukan

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.

lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan memperoleh kenyamanan dalam bekerja yang akan membuat mereka bersemangat.

2. Faktor peralatan kerja

Kelengkapan peralatan adalah dimana karyawan bekerja memiliki fasilitas perlindungan diri guna menyelamatkan diri dari bahaya kecelakaan kerja. Perlindungan dengan helm sangat diperlukan dimana sering terjadi masalah terhadap benda-benda yang jatuh, penutup telinga dapat digunakan untuk melindungi telinga dari benda tajam, benda panas dan zat kimia.

Secara umum peralatan perlindungan pekerja harus digunakan, lebih baik mengurangi resiko kecelakaan agar para pekerja terhindar dari bahaya. Alat pelindung diri yang diberikan perusahaan seperti : baju kerja, sepatu, helm, sarung tangan, masker, kacamata, ear plug. Dimana alat pelindung diri yang diberikan kepada pekerja sudah memenuhi standarisasi keselamatan dan kesehatan kerja.

3. Faktor Kelalaian

Penyebab kecelakaan terbesar adalah faktor kesalahan manusia antara lain:

- a. Ketidakseimbangan fisik / kemampuan fisik tenaga kerja seperti tidak sesuai berat badan, posisi tubuh yang menyebabkan mudah lemah, kepekaan tubuh.
- b. Ketidakseimbangan kemampuan psikologis naker seperti rasa takut, kurang pengetahuan, kurang pengalaman, tidak mampu memahami, gerak yang lamban, kurang terampil dan kurang mengadakan latihan praktik.

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.

- c. Stress mental seperti emosi berlebihan, pendiam dan tertutup, frustrasi, problem dengan sesuatu yang tidak dipahami..
- d. Stress fisik seperti beban tugas berlebihan, terpapar panas yang tinggi, kekurangan oksigen dan gerakan terganggu.
- e. Motivasi menurun seperti tidak ada umpan balik , mau bekerja bila ada penguatan / hadiah, frustrasi berlebihan.

4. Faktor Kedisiplinan

Disiplin kerja yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan para 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.

2.3.7 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Adapun indikator dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah

(Mangkunegara, 2011: 161) :

a. Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi :

1. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
2. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
3. Pembangunan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya

b. Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi :

1. Pengamanan peralatan kerja yang sudah using atau rusak
2. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik



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. Pengaturan udara, meliputi :

1. Pergantian udara diruang kerja yang baik
2. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya

Kondisi fisik, meliputi :

1. Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak sehat
2. Emosi pegawai yang tidak stabil
3. Program jaminan kesehatan

e. Pengaturan pencahayaan dan penerangan

Pencayaan dan penerangan yang cukup dalam ruang yang digunakan untuk bekerja.

2.4 Displin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin

Menurut (Nitisemito dalam Muhaimin, 2009: 6) Disiplin merupakan suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Adanya disiplin dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja

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.

yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal, (**Hasibuan,2009: 193**).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap pemimpin atau manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Dalam definisi lain disiplin merupakan ketaatan kepada suatu perusahaan beserta segala ketentuan-ketentuannya berdasarkan keinsafan dan kesadaran, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (**Nuraini, 2013: 103**). Sedangkan 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.

Disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional, dalam hal ini ada tiga tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu : **Handoko (dalam Nuraini, 2013: 106)** :

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



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.

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 karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturannya ditaati oleh

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.

sebagian besar para karyawannya. maksud kata sebagian besar adalah dalam prakteknya apabila suatu organisasi ataupun perusahaan telah dapat mengusahakan sebagaian besar arti peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka sebenarnya kedisiplinan tersebut sudah berhasil ditegakkan.

2.4.2 Pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat tiga bentuk pendekatan disiplin yaitu : **Mangkunegara(dalam Sinambela, 2012: 238)**

a. Disiplin Modern

Yaitu pendekatan yang mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Adapun asumsi pendekatan ini adalah :

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

Disiplin Tradisi

Yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Adapun asumsi pendekatan ini adalah :

- Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada karyawan lainnya agar tidak mengikuti pelanggaran yang sama.
- Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- Pemberian hukuman terhadap karyawan yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan diterapkan dengan harapan bahwa sesungguhnya belum pada tahap pemberian hukuman, tetapi lebih bersifat pembinaan. Adapun asumsi pendekatan ini adalah :

- Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai
- Disiplin bukanlah suatu hukuman, akan tetapi lebih mengarah pada pembentukan perilaku sosial.
- Disiplin ditujukan untuk perubahan pada perilaku yang lebih baik.

- Disiplin karyawan bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.4.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Disiplin dimaksudkan sebagai saran untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi.

Untuk melaksanakan pembinaan kedisiplinan kerja karyawan, terlebih dahulu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawan itu sendiri. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin dalam suatu organisasi atau perusahaan, faktor-faktor tersebut antara lain : **(Hasibuan, 2009: 195)**

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan



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.

harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin) , para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. **Balas Jasa**

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah, karena karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhannya tidak terpenuhi dengan baik.

d. **Keadilan**

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e. **Waskat (Pengawasan Melekat)**

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan

langsung mengawasi perilaku, moral sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi,

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.

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.

Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.4.4 Indikantor Kedisiplinan Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya (**Nitisemito dalam Muhaimin, 2008: 6**) :

1. Disiplin pada waktu kerja
 - a. Kehadiran
 - b. Jam kerja
2. Disiplin pada perilaku kerja
 - a. Sikap dan etika kerja
 - b. Tanggung jawab pada pekerjaan
3. Disiplin pada peraturan
 - a. Kepatuhan pada standar waktu penyelesaian kerja
 - b. Kepatuhan pada peraturan dan tata tertib

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Produktivitas

Menurut (**Barthos,2009: 138**), keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penyakit akibat bila tidak ditangani secara sungguh-sungguh dan terpadu, dapat menjadi boomerang bagi pekerja dan perusahaan ditempat mana mereka berkerja. Bagi tenaga kerja, penyakit akibat kerja dapat menurunkan produktivitas kerja sekaligus berakibat menurunnya jumlah



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.

produksi serta memberikan citra yang kurang baik terhadap kualitas dan kuantitas perusahaan.

Kesehatan kerja merupakan hal penting ditangani oleh pemberi kerja untuk meningkatkan hasil kerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Sebagai akibat dari masalah kesehatan, tingginya tingkat perputaran dan absensi kerja, dan produktivitas yang rendah menyebabkan kerugian yang dialami perusahaan. (Wilson, 2012: 97)

Tegasnya, pencegahan penyakit akibat kerja dilakukan melalui pendekatan perkerja, penguasah dan pengarturan oleh pemerintah tentang norma-norma keselamatan dan kesehatan kerja, seperti norma pengaman kerja, norma mempelancar perkerjaan bongkar muat dan penyimpanan barang, norma pencegahan aliran listik dan sebagainya.

2.5.2 Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Disiplin kerja pada karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, karena hal ini menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang berlaku tidak saja dalam perusahaan-perusahaan besar arau kecil, tetapi juga pada sebuah organisasi yang memperkerjakan banyak SDM untuk melaksanakan perkerjaan. Pembuatan suatu peraturan disiplin dimaksudkan agar para karyawan dapat melakukan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan.



Menurut (Sutrisno,2009: 60), produktivitas kerja karyawan dalam, suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Apabila diantara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplina kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari karyawan.

2.6 Pandangan Islam Tentang Kesehatan dan Kesehatan Kerja

Islam sangat mengajarkan umatnya untuk berkerja, dan berkerja mestilah dilakukan dengan niat semata-mata karena Allah untuk mendapatkan kebahagiaan hidup berupa rezeki didunia, disamping tidak melupakan kehidupan hari akhirat. Karena itu dalam Islam hendaklah menjadikan kerja sebagai ibadah bagi keberkatan rezeki yang diperolehnya, lebih-lebih bagi sebagai bekal untuk menghadapi kehidupan di akhirat yang kekal abadi.

Sebagaimana dalam firman Allah dalam Surah Al- Qasas Ayat 77:

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 ﴿٧٧﴾

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.”



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.

Sebagai muslim jangka berpelit-pelit dalam urusan K3. K3 itu sangat penting.

Sudah banyak buktinnyata perusahaan-perusahaan yang tidak lancer bisnisnya dan bahkan ada usaha yang hancur karena kurang memperhatikan K3. Sudah jelas bahwa keselamatan dan kesehatan kerja itu sangat penting termasuk keselamatan dan kesehatan saat berkerja. Karena itu investasi dalam K3 itu sangat penting. K3 memang memelurkan biaya, tapi K3 itu buksnlsh murni” cost center. Banyak bukti juga yang menunjukkan dengan mengimplementasikan K3 dapat meningkatkan perfrom dan produktivitas dan berefek pada finansial yang lebih baik.

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

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

Artinya: “Dan belanjakanlah (harta benda kalian) di jalan Allâh. Dan janganlah kalian menjatuhkan diri kalian sendiri ke dalam kebinasaan. Dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allâh menyukai orang-orang yang berbuat baik”(Q.S Al-Baqarah: 195)

Melihat firman Allah seperti diatas , saling meningkatkan bahwa Allah SWT sesungguhnya tidak menghendaki adanya kerusakan dimuka bumi ini. Segala sesuatunya yang diciptkan Allah SWT diberikan kepada manusia untuk dimanfaatkan



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.

dengan sebaik-baiknya. Dan manusia sebaiknya makhluk yang diberi akal dan kemampuan dari semua makhluk hidup ciptaan-Nya diberi peringatan untuk tidak melakukan kerusakan dengan perbuatannya(perilakunya tidak aman) dimana dengan berperilaku tidak aman tersebut akan menciptakan kondisi yang dapat membahayakan dirinya sendiri maupun terhadap orang lain dan juga terhadap kelangsungan hidup ciptaan-Nya yang lain(lingkungan hidup).

Jadi, K3 sangat sesuai dengan islam karena sama-sama meningkatkan umat manusia agar sentiasa berperilaku (berpikir dan tindak) yang aman/ selama (safe) dan sehat dala, berkerja dan melarang adanya bahaya dalam berkerja ditempat kerja(di kantor, di parbrik, di tambang, dan di mana pun tempat berkerja). Dengan begitu akan tercipta suatu kondisi atau lingkungan yang aman (safe), sehat(healthy), dan produktif(productive), dan selanjutnya akan membawa keuntungan bagi diri perkerja maupun perusahaan tempat berkerja. Jadi mari kita mulai sekarang berkerja dengan selamat.

2.7 Padangan 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 menaati peraturan dan ketentuan yang telah di tetapkan tanpa pamrih. Dalam ajaran islam banyak ayat Al Quran dan Hadist yang memerintahkan dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain :

Qs. An-Nisa : Ayat 59

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِيَ الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ
 نُنزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ
 الْاٰخِرِ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

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.”

1. Qs. Alam Nasyrah : Ayat 7

فَاِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾

Artinya: "Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain," – (QS.94:7)

2.8 Pandangan Islam Tentang Produktivitas Kerja

Sumber daya manusia merupakan potensi yang luar biasa dalam lembaga apapun. Di dunia kerja kita temukan bahwa seluruh sumber daya kecuali sumber daya manusia tubduk pada aturan aturan dan system mekanisme untuk mencapai skala produktivitas yang telah direncanakan secara matang. Tidak terkecuali bagi sumber daya manusia muslim, yang jga merupakan potensi yang luar biasa bagi peningkatan

produktivitas perusahaan. Adapun ciri -ciri khusus pada pribadi muslim yang produktif adalah sebagai berikut:

1. Kesesuaian kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengalaman khusus kepribadian ini pada kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengalaman pelakunya, sehingga tercapai kelaikan produksi. Kemampuan , keahlian dan keterampilan para pekerja berbeda-beda. Ciri khusus yang dimilikinya pun berbeda-beda.
2. Banyak ragam kecenderungan psikis kepribadian ini untuk menjalankan suatu potensi. Orang tersebut memprioritaskan suatu pekerjaan dengan senang hati. Ia bekerja penuh motivasi, semangat dan kepuasan.
3. Tinggi kadar kesesuaian kesehatan mental pada kepribadian ini. Kemampuan bekerja dan berproduksi terkait dengan kesehatan mental individu. Bila kesehatan mental baik, maka ia akan bekerja dengan baik pula.
Tinggi rendahnya nilai kerja itu diperoleh seseorang tergantung dari tinggi rendahnya niat-niat jga merupakan dorongan batin bagi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu.

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

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
 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.”

Allah menjadikan kerja sebagai salah satu penentu kekhalifahan manusia dan menjadikan setiap bentuk kerja sebagai bagian dari ibadah, maka jelaskan bahwa pandangan islam manusia harus selalu produktif

2.8 Penelitian Terdahulu

Sebagai perbandingan berikut adalah hasil penelitian yang relevan telah dilakukan:

Tabel 2.1
Tinjauan Penelitian Terdahulu

NO	Nama	Tahun	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Silvia Anggraini (2013)	2013	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa k3 dan disiplin kerja secara parsial dan simultan mempengaruhi produktivitas kerja dengan sampel berjumlah 81	Persamaan dengan judul saya adalah X1,X2 dan Y sama-sama keselamatan dan kesehatan kerja,disiplin kerja dan produktivitas	Perbedaan dengan judul saya terletak pada sampel dalam penelitian ini dan objek dalam penelitian ini

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	Persamaan	Perbedaan
			Pura Barutama Unit Paper Mill Kudus	responden. Berdasarkan hasil tersebut, PT. Pura Barutama Satuan Paper Mill harus mampu mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memberikan k3 baik untuk karyawan dan mempertahankan disiplin pegawai.		
2.	Dewita Suryati dan Kurniawaty Fitri	2014	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pada PT Sawit Asahan Indah Rokan Hulu	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa secara parsial keselamatan & kesehatan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada produktivitas, keselamatan dan	Persamaan dengan judul saya adalah X1,X2 dan Y sama-sama keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja dan produktivitas	Perbedaan dengan judul saya terletak pada waktu dalam penelitian ini dan objek dalam penelitian ini

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	Persamaan	Perbedaan
				kehatan, disiplin kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas dan keselamatan kerja dan dampak kesehatan pada produktivitas melalui disiplin kerja.		
3.	Ade Elvita	2013	Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap KinerjaKaryawan BagianPegolahan Kakao Pada PT Tri Bakti Sarimas Kuantan	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan uji simultan regresi (F-test) Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan signifikan mempengaruhi	Persamaan dengan judul saya adalah X1,X2 sama-sama keselamatan dan kesehatan kerja,disiplin kerja	Perbedaan dengan judul saya terletak pada variable Y yaitu kinerja karyawan dan dalam penelitian ini dan objek dalam penelitian ini

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	Persamaan	Perbedaan
			Singingi	Produktivitas karyawan. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Kerja Disiplin variabel secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.		
4.	Nur Jannah	2015	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Disimpulkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)	Persamaan dengan judul saya adalah X1, dan Y sama-sama keselamatan	Perbedaan dengan judul saya ,saya menambahkan variable lain yaitu X2

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	Persamaan	Perbedaan
			Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Kesayangan Prakarsa-Medan Sumatera Utara	secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kesayangan Prakarsa-Medan Sumatera Utara dengan jumlah responden 64 orang.	dan kesehatan kerja, dan produktivitas karyawan	disiplin kerja. dan dalam penelitian ini dan objek dalam penelitian ini,serta Waktu dan objek dalam penelitian ini
5.	Dadang Iman Eka Sanjaya	2011	Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan keripik 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 $t_{hitung} = t_{tabel}$. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,300 berarti	Persamaan dengan judul saya adalah di X1, dan Y sama-sama disiplin kerja, dan produktivitas karyawan	a. Perbedaan dengan judul saya ,saya menambahkan variable lain yaitu X1 keselamatan dan kesehatan kerja (K3). dan dalam penelitian ini dan objek dalam penelitian ini,serta Waktu dan objek dalam penelitian ini Waktu dan tempat penelitian

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	Persamaan	Perbedaan
				bahwa variabel bebas kedisiplinan (X) mampu menerangkan variabel terikat produktivitas kerja (Y) sebesar 33,6 % sedangkan sisanya sebesar 66,4 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.		

2.9 Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel independen (bebas) yaitu :
 - Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)
 - Disiplin Kerja (X2)
2. Variabel dependen (terikat) yaitu : Produktivitas Kerja (Y)

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.

2.10 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2.2
Konsep Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala pengukuran
1	Keselamatan dan 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).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadaan tempat kerja 2. Pemakaian peralatan kerja 3. Pengaturan udara 4. Kondisi fisik 5. Pengaturan pencahayaan dan penerangan. (Mangkunegara, 2011: 161)	Likert
2.	Disiplin Kerja (X2)	Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Bejo Siswanto,2005: 291)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Mentaati Peraturan 3. Sanksi Hukum 4. Tanggung Jawab 5. Keteladanan Pemimpin 6. Ketegasan 7. Peraturan dan Prosedur Kerja (BejoSiswanto ,2005: 292)	Likert

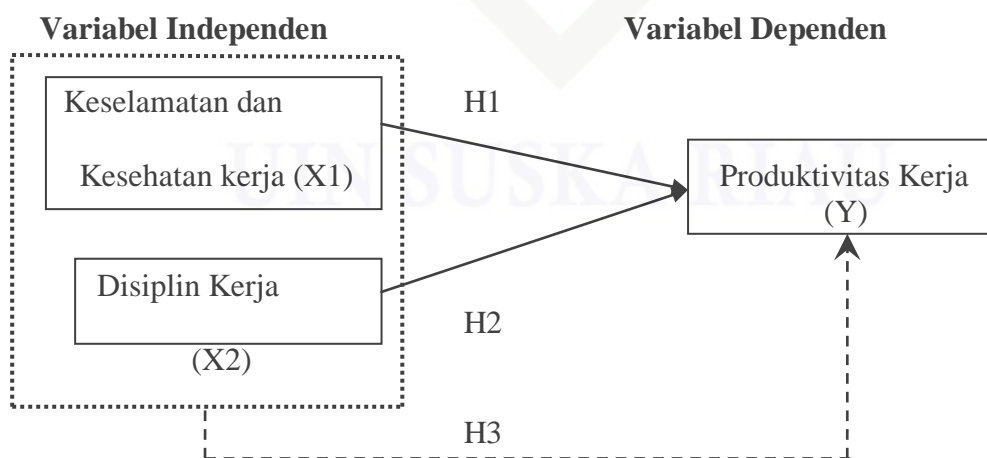
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

3.	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan output dengan input yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk. (Simamora,2006: 34)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan waktu (Simamora,2006: 36)	Likert
----	--------------------------	---	---	--------

2.11 Kerangka Konsep

Berpijak dari pemikiran diatas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut :





Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) Serta Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Sumber : Barthos,2009:138, Sutrisno,2009:60

2.12 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang mengemukakan perkiraan adanya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Dengan menggunakan hipotesis, penelitian terarah melalui pengujian hipotesis (Wirawan, 2013: 352)

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah :

- 1 Diduga keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru.
- 2 Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru.
- 3 Diduga keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PT. Max Power Indonesia di Pekanbaru.