

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

Grand theory yang dilakukan penelitian ini adalah *job performance theory*. Menurut Yani & Prabowo (2016) yang mengatakan bahwa: kinerja didefinisikan sebagai dokumentasi hasil yang dicapai dalam fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode tertentu. Dengan kata lain, ini mengacu pada catatan hasil yang diperoleh dari fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu dalam jangka waktu tertentu. Teori tersebut menekankan pada konsep prestasi dan efisiensi kerja, yang berarti seseorang mencapai hasil kerja dalam waktu tertentu untuk mencapai hasil yang maksimal. Efisiensi dan kesuksesan kerja merupakan hasil yang diperoleh oleh individu atau sekelompok orang dalam menjalankan tugas atau pekerjaan mereka.

Menurut (Irmawati & Wulandari, 2017) Kinerja kerja, juga dikenal sebagai (*work performance*), adalah hasil kerja seseorang yang dipengaruhi oleh banyak faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam Tingkat keterikatan kerja seorang karyawan sangat terkait dengan prestasi kerja jangka waktu tertentu. Prestasi kerja sangat terkait dengan tingkat keterikatan kerja, karena ketika seorang karyawan berada di tempat kerja, mereka harus fokus pada pelaporan kinerja. Dengan demikian, efektivitas karyawan atau prestasi kerja sejalan dengan tingkat keterlibatan mereka dalam organisasi. Sejumlah studi mengenai kinerja telah dilakukan di masa sebelumnya. Menurut Irmawati & Wulandari (2017), evaluasi

kinerja sumber daya manusia berdasarkan perilaku tertentu dengan mempertimbangkan sebelas kriteria ini:

- a. Jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
- b. Tingkat kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.
- c. Efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan oleh karyawan.
- d. Tingkat pemenuhan standar kualitas yang diharapkan dari karyawan.
- e. Tingkat usaha yang diberikan oleh karyawan dalam menjalankan tugas.
- f. Pemenuhan standar profesi yang diharapkan dari karyawan.
- g. Keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh anggota staf.
- h. Kemampuan karyawan dalam menggunakan akal sehat dalam menghadapi situasi tertentu.
- i. Ketepatan atau akurasi dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan oleh karyawan.
- j. Tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan terkait dengan tugasnya.
- k. Kreativitas yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama bagi kegiatan suatu organisasi. Sebagai orang dan karyawan menjadi perhatian utama organisasi untuk mencapai kesuksesan bisnis. Prestasi atau kinerja suatu perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada kinerja para karyawan yang terlibat di dalamnya (Harini *et al.*, 2022).

Pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan, dan hubungan tenaga kerja dan tenaga kerja termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan berbagai aspek hubungan karyawan. Semua langkah ini diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. (Provita *et al.*, 2022).

Definisi lain disampaikan oleh (Sunyoto, 2012: 2) manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian yang mencakup pembentukan hubungan kerja melalui pengenalan, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan. Tujuan dari manajemen SDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi perusahaan secara keseluruhan berjalan dengan baik dan berhasil.

Fahmi (2016: 1), untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif, organisasi melakukan serangkaian tindakan yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang optimal, yang akan berdampak positif pada nilai dan kinerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, manajemen sumber daya mencakup perencanaan pengadaan tenaga kerja untuk dipekerjakan di perusahaan atau organisasi, yang biasanya disebut sebagai rekrutmen karyawan. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga melibatkan pengelompokan atau pembagian tugas-tugas dalam SDM.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Fadjar & Ansory (2018: 60), Tujuan umum dari MSDM adalah untuk mengoptimalkan produktivitas seluruh karyawan dalam sebuah organisasi. Meskipun demikian, tujuan utama MSDM adalah menciptakan satuan kerja yang berfungsi dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Manajemen personalia akan berperan dalam aspek perolehan, pengembangan, pemanfaatan, evaluasi, serta pemeliharaan karyawan dalam jumlah dan kualitas yang sesuai. Tujuan inti dari manajemen sumber daya manusia mencakup empat hal.

1) Tujuan Organisasional

Tujuan ini dimaksudkan untuk menegaskan pentingnya peran MSDM dalam memberikan kontribusi yang signifikan terhadap efektivitas organisasi.

2) Tujuan Fungsional

Tujuan ini diungkapkan untuk memastikan departemen dapat terus memberikan kontribusi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tetap relevan seiring berjalannya waktu.

3) Tujuan Sosial

Tujuan ini terbukti memenuhi semua kebutuhan dan tantangan etika dan sosial masyarakat sambil meminimalkan dampak negatif pada organisasi.

4) Tujuan Personal

Tujuan ini dimaksudkan untuk membantu para karyawan dalam mencapai tujuan pribadi mereka, dengan harapan dapat meningkatkan kontribusi individu

mereka terhadap organisasi. Dalam mencapai tujuan pribadi ini, karyawan harus mempertimbangkan kapan waktu yang tepat untuk mempertahankan, pensiun, memodifikasi, dan memotivasi diri, karena semua tindakan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja mereka. Jika tidak memperhatikan tujuan pribadi ini, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun, dan karyawan dapat meninggalkan perusahaan.

c. Manfaat Penerapan MSDM

Pengimplementasian MSDM akan memberikan berbagai manfaat bagi kegiatan pengorganisasian (Sunyoto, 2012: 9)

- 1) Organisasi akan memiliki sistem informasi yang tepat untuk sumber daya manusia.
- 2) Organisasi atau perusahaan tersebut akan menerima hasil analisis pekerjaan yang mencakup spesifikasi terbaru dan deskripsi pekerjaan atau deskripsi pekerjaan.
- 3) Perusahaan atau organisasi dapat membuat dan menerapkan rencana sumber daya manusia yang akan membantu operasi bisnis.
- 4) Perusahaan atau organisasi akan mempercepat proses penyembuhan dan pemilihan tenaga kerja.
- 5) Dapat melaksanakan kegiatan pembinaan sosialisasi secara terarah.
- 6) Pelatihan dapat dilakukan secara efisien dan efektif.
- 7) Mampu melakukan evaluasi kerja secara efektif dan efisien.
- 8) Dapat melaksanakan program pelatihan dan pengembangan karir sesuai kondisi dan kebutuhan.

- 9) Kegiatan penelitian dapat dilakukan.
- 10) Skala upah atau gaji dapat disusun dan sistem pengupahan untuk pekerja dibuat.

d. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Fadjar & Ansory (2018: 63), Ada peran penting yang harus ditemukan dalam manajemen sumber daya manusia.

1) Peran Administrasi MSDM

Fokus dari peran ini adalah pemrosesan dan penyimpanan data, termasuk data base karyawan serta penyimpanan data, pemrosesan mengklaim tunjangan, praktik organisasi untuk program perawatan dan kesehatan karyawan, pengumpulan dokumen, dan lainnya. Dari sini dapat disimpulkan bahwa SDM adalah alat untuk mengumpulkan kertas atau sekedar dokumen. Jadi kalau hanya peran manajerial seperti itu, maka SDM hanya dilihat dari dimensi klasik dan mereka adalah pembantu administrasi organisasi. Di beberapa organisasi, tugas-tugas tertentu dapat dilakukan oleh pihak ketiga yang tidak berafiliasi dengan organisasi. Teknologi juga memainkan peran yang semakin penting dalam memfasilitasi pekerjaan administrasi.

2) Peran Operasional MSDM

Peran ini lebih bersifat teknis dan mencakup pemrosesan aplikasi, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan hukum, kesempatan kerja, mempertahankan kondisi kerja yang baik, pelatihan dan pengembangan, program keamanan kerja, dan sistem kompetensi. Kegiatan tersebut harus dilaksanakan, dilibatkan dan dikoordinasikan dengan para manajer dan supervisor di semua tingkatan

organisasi. Dan di banyak organisasi, fokusnya masih pada operasi karena bakat individu terbatas dan manajemen puncak menolak peran sumber daya manusia.

3) Peran strategis MSDM

Peran strategis ini memberi tekanan bahwa karyawan adalah sumber daya dan investasi penting bagi perusahaan. Agar SDM memainkan peran strategis, ia harus fokus pada sumber daya dan konsekuensi jangka panjang. Ketika ada perputaran tenaga kerja dan kekurangan tenaga kerja, itu mempengaruhi organisasi.

2.1.2 Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Produksi adalah proses di mana kinerja sumber daya manusia diperhatikan berdasarkan rasio antara input dan output (Ramadon & Pasmawati, 2017). Baiti *et al.* (2020) produktivitas adalah hasil yang diukur dengan membandingkan jumlah pekerjaan yang dilakukan dan hasil yang dicapai per satuan waktu. Produktivitas kerja adalah ide tentang hubungan antara sumber pekerjaan dan hasil per satuan waktu, yang menunjukkan bahwa produk yang lebih baik diperlukan oleh standar yang ditetapkan..

Hasibuan (2016:127) ini mengungkapkan bahwa arti produktivitas lebih sederhana adalah rasio aritmatika antara kuantitas yang diproduksi dan setiap sumber daya yang digunakan dalam produksi.

Berdasarkan berbagai definisi di atas, produktivitas dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan barang dan jasa dengan berbagai metode atau bagian produksi sehingga meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh suatu organisasi.

b. Pengukuran Produktivitas

Menurut (Simamora, 2014:612) hal yang digunakan untuk mengukur produktivitas tenaga kerja meliputi:

- 1) Beban kerja adalah skor yang dicapai karyawan dibandingkan dengan standar saat ini atau perusahaan.
- 2) Standar kinerja yang dikenal sebagai "kualitas kerja" mengacu pada kualitas produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal kemampuan mereka untuk melakukan tugas mereka secara teknis dibandingkan dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Pengaturan waktu diukur berdasarkan persepsi aktivitas yang diberikan oleh karyawan dari awal hingga implementasi. Waktu juga mengacu pada seberapa cepat suatu tugas diselesaikan dalam waktu tertentu, yang membantu mengatur hasil dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

c. Manfaat dari Penilaian Produktivitas

Berikut adalah keuntungan dari menilai produktivitas kerja (Sinungan, 2013:126):

- 1) Umpan balik pelaksanaan pekerjaan yang dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 2) Untuk penyesuaian, seperti memberikan bonus dan pelindung lainnya, evaluasi produktivitas karyawan yang digunakan.
- 3) Misalnya, keputusan tentang promosi, transfer, dan demosi.
- 4) Untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

- 5) Merencanakan dan mengembangkan karir.
- 6) Pengetahuan tentang penyimpangan dalam proses rekrutmen.
- 7) Untuk mengetahui ketidakakuratan informal.
- 8) Memberikan kesempatan kerja yang adil.

d. Indikator Produktivitas

Menurut (Sutrisno, 2014:104) ada enam indikator produktivitas yaitu sebagai berikut:

1) Kemampuan.

Kemampuan seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka selama bekerja. Hal ini memberi daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai.

Hasilnya terlihat baik bagi mereka yang melakukannya maupun bagi mereka yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, ini merupakan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja setiap orang yang terlibat dalam pekerjaan.

3) Semangat kerja.

Ini adalah upaya untuk menjadi lebih baik dari hari kemarin, seperti yang ditunjukkan oleh etos kerja dan hasil setelah satu hari dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri.

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan mempertimbangkan tantangan dan harapan karena tantangan dan harapan semakin penting. Semakin banyak tantangan, semakin penting pengembangan diri, dan semakin besar harapan untuk menjadi lebih baik, akan sangat mempengaruhi keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

5) Kualitas

Kualitas adalah hasil kerja yang dapat menunjukkan kualitas karyawan, jadi peningkatan kualitas bertujuan untuk menghasilkan produk terbaik yang bermanfaat bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi.

Efisiensi adalah rasio hasil yang dicapai dengan jumlah sumber daya yang digunakan. Produksi sangat dipengaruhi oleh komponen input dan output.

2.1.3 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

a. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut (Mirwan, 2015:543) Keselamatan kerja adalah keadaan dimana karyawan dalam keadaan aman dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya serta tidak mengalami kecelakaan. Dengan demikian, tenaga kerja dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah dijadwalkan tanpa terhenti akibat kecelakaan kerja. Untuk berhasil, organisasi harus menerapkan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja, yang merupakan komponen penting dari tata kelola perusahaan.

(Mangkunegara, 2015:196) keselamatan kerja mengacu pada orang, mesin, bahan, dan metode yang melindungi lingkungan tempat kerja dari cedera.

Menurut (Kotler & Armstrong, 2016:324) berpendapat bahwa kesehatan adalah kondisi pekerja yang tidak menderita gangguan fisik dan mental sebagai akibat pengaruh interaksi lingkungan kerja.

Menurut (Widodo, 2015:234) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) mencakup kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan individu yang bekerja di perusahaan atau tempat proyek.

Definisi keselamatan dan kesehatan kerja menurut (Rivai, 2015:7) ialah Kondisi fisik dan psikis karyawan yang disebabkan oleh lingkungan kerja perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah sistem manajemen yang melindungi pekerja di suatu perusahaan atau tempat kerja dari kecelakaan kerja. Tujuan dari sistem ini adalah untuk mencapai masyarakat yang adil dan sejahtera dengan menjamin keselamatan dan kesempurnaan jasmani dan rohani pekerja pada khususnya dan manusia pada umumnya.

b. Faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut supriyadi dalam stopiah dan etta mamang (2018:342), Faktor penyebab gangguan kesehatan kerja adalah :

- 1) Faktor fisik:
 - a) Ketulian dapat terjadi karena suara yang keras atau kuat.
 - b) Hiperasiditas dapat terjadi karena suhu tinggi.
 - c) Radiasi dapat menyebabkan katarak.
 - d) Penyakit torsi disebabkan oleh tekanan udara yang tinggi.

- e) Getaran mengganggu metabolisme.
- 2) Agen Kimia
- a) Asal bahan baku, aditif, residu produk atau limbah.
 - b) Bentuk benda padat, cair, dan gas.
 - c) Cara masuk ke dalam tubuh dapat melalui saluran pernafasan, saluran cerna, kulit dan selaput lendir.
 - d) Efek pada tubuh menyebabkan iritasi, alergi dan kanker.
- 3) Faktor biologis
- a. Penyakit virus menyebabkan rabies dan hepatitis.
 - b. Penyakit bakteri yang menyebabkan jamur kulit, tuberkulosis dan tetanus.
 - c. penyakit jamur.
 - d. Hemiplegia.
- 4) Faktor fisiologis
- a) Akibat dari cara kerja yang salah, sikap yang salah, alat kerja yang salah, dan lingkungan kerja yang salah.
 - b) Tubuh: kelelahan, nyeri otot, dislokasi, dan kecelakaan.

c. Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut (Suma'mur, 2014:7) terdapat tujuh indikator kesehatan dan keselamatan (K3) dan indikator tersebut harus ada di perusahaan dalam mempekerjakan karyawan. Indikator tersebut adalah :

1) Alat-alat pelindung kerja

Alat perlindungan kerja yang biasa disebut dengan alat perlindungan diri (APD) harus ada dan harus tersedia di lingkungan kerja dimana alat

perlindungan kerja ini disesuaikan dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan dan risiko yang muncul.

2) Ruang kerja yang aman

Area kerja harus diisolasi dari benda-benda yang mudah terbakar dan steril dari jangkauan anak-anak.

3) Penggunaan peralatan kerja

Peralatan kerja harus diperiksa setiap hari sebelum dan sesudah digunakan, bagian yang bergerak dari semua mesin, perangkat dan perkakas harus dilumasi dengan pelumas.

4) Ruang kerja yang sehat

Alat kontrol suhu, debu dan bau disemua tempat kerja harus disediakan kran yang ditujukan untuk mencuci bagian tubuh yang digunakan untuk mengoperasikan mesin.

5) Penerangan diruang kerja

Penerangan diruang kerja harus memperhatikan tidak timbulnya kesilauan.

6) Sarana kesehatan tenaga kerja

Usaha perusahaan untuk meningkatkan kesehatan karyawannya. Penyediaan fasilitas air bersih, pancuran, dan toilet ini biasanya dapat dilihat..

7) Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja

Perusahaan berusaha melibatkan karyawannya dalam jaminan kesehatan.

2.1.4 Insentif

a. Pengertian Insentif

Mangkunegara (2015:82) berpendapat bahwa insentif adalah dorongan finansial yang didasarkan pada kinerja yang baik, rasa penghargaan organisasi atas kinerja karyawan, dan kontribusi mereka untuk organisasi (perusahaan).

Menurut (Hasibuan, 2016:118) menyatakan pengertian pendukung ekuitas menggunakan insentif sebagai alat untuk memberikan perlindungan. Insentif adalah ketidakseimbangan tambahan yang diberikan kepada karyawan tertentu yang kinerjanya di atas standar.

Adapun pendapat tentang insentif menurut (Marwansyah, 2015: 9) adalah uang atau barang yang diberikan kepada pekerja di luar gaji dan kompensasi sesuai dengan kinerja mereka untuk organisasi atau individu.

Dari beberapa definisi di atas, insentif merupakan hadiah atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya yang melampaui standar. Pemberian insentif pelayanan diharapkan dapat memotivasi tercapainya tujuan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Insentif

Harus memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi jumlah insentif yang diterima oleh karyawan. Ini dilakukan agar seluruh karyawan memahami prinsip pembayaran insentif dan membuat perusahaan bahagia. Menurut (Hasibuan, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi besaran insentif yang diperkenalkan antara lain sebagai berikut:

- 1) jabatan atau jabatan.
- 2) prestasi kerja.

- 3) Keuntungan perusahaan.

c. Indikator Insentif

Perusahaan tidak memberikan standar secara gratis; itu menerapkan standar sebelum menentukan siapa yang memenuhi syarat. Untuk membuat standar, perusahaan biasanya mengacu pada metrik dasar berikut. Menurut (Siagian, 2014) indikator insentif yaitu:

- 1) *Piecework* adalah teknik yang umum digunakan untuk mendorong karyawan agar meningkatkan produktivitas kerjanya dengan cara memberikan insentif finansial berdasarkan jumlah hasil kerja yang dicapai karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi.
- 2) Perusahaan jelas menerapkan standar sebelum menentukan siapa yang memenuhi syarat; perusahaan tidak memberikan standar tersebut secara gratis. Untuk menetapkan standar, bisnis biasanya mengacu pada metrik dasar berikut.
- 3) Komisi: ini adalah skema insentif lain yang sering digunakan. Sistem ini terdiri dari dua jenis. Pertama, karyawan menerima gaji pokok, tetapi mereka dapat menerima bonus karena berhasil dalam pekerjaan. Kedua, mereka hanya menerima komisi.
- 4) Kedewasaan: Dalam organisasi yang mempekerjakan profesional teknis dan ilmiah, para karyawan, terutama mereka yang dianggap sebagai "pekerja otak", sering kali tidak tertarik untuk memegang posisi manajemen atau administrasi. Ada saat-saat ketika mereka lebih suka bekerja sebagai profesional.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang meneliti sesuai dengan variabel yaitu keselamatan kerja dan insentif terhadap produktivitas sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti /Tahun	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
1	(Rosent <i>o et al.</i> , 2021)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Variabel X: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Variabel Y: Produktivitas Kerja	Analisis regresi sederhana	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memengaruhi produktivitas karyawan.
2	(Wibo wo, 2021)	Program Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3), Disiplin Kerja dan Insentif Kerja Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Variabel X: Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3), Disiplin Kerja dan Insentif Kerja Variabel Y: Produktivitas Kerja	Analisis regresi linier berganda	Produksi kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, dan insentif kerja.
3	(Purba & Sukwik a, 2021)	Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Divisi Proyek	Variabel X: Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Variabel Y: Produktivitas Kerja	Analisis regresi linier berganda	Produksi kerja dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja.
4	(Pesik <i>et al.</i> , 2018)	Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Produktivitas Kerja	Variabel X: Keselamatan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Variabel Y: Produktivitas Kerja	Analisis regresi linier berganda	Produksi kerja dipengaruhi secara parsial dan simultan oleh keselamatan dan kedisiplinan di

No	Nama Peneliti /Tahun	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
		Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado	s kerja		tempat kerja.
5	(Tanjung & Nafis, 2023)	Peranan Gaji dan Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Wana Artha Life	Variabel X: Gaji dan Insentif Variabel Y: Produktivitas Kerja	Analisis regresi linier berganda	Gaji mempengaruhi produktivitas kerja; insentif tidak mempengaruhi produktivitas kerja.
6	(Harahap <i>et al.</i> , 2022)	Pengaruh Insentif Dan Pemasaran Digital Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Era Pandemi Covid-19 Di Perusahaan Master Cash And Kredit	Variabel X: Insentif Dan Pemasaran Digital Variabel Y: Produktivitas Kerja	Analisis regresi linier berganda	Insentif dan pemasaran digital berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan Pada Era Pandemi Covid-19 Di Perusahaan Master Cash And Kredit
7	(Iskandar & Elysaбет, 2022)	Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Continental Tyre Indonesia	Variabel X: insentif Variabel Y: produktivitas kerja	Analisis regresi sederhana	Insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Continental Tyre Indonesia
8	(Iqramawati & Kusumayadi, 2022)	Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja dan Insentif Kerja terhadap	Variabel X: Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja dan Insentif Kerja	Analisis regresi linier berganda	Keselamatan kerja dan kesehatan dan insentif kerja berpengaruh secara parsial terhadap

No	Nama Peneliti /Tahun	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
		Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Bima	Variabel Y: Produktivitas Kerja Karyawan		produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Bima
9	(Rompi s & Sendow, 2019)	Pengaruh Insentif, Turnover dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Segarindo Utama Minahasa	Variabel X: Insentif, <i>turnover</i> dan keterlibatan kerja Variabel Y: Produktivitas kerja	Analisis regresi linier berganda	Insentif, turnover dan keterlibatan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Segarindo Utama Minahasa
10	(Lampa <i>et al.</i> , 2021)	Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP. Telaga Gorontalo	Variabel X: insentif Variabel Y: produktivitas kerja	Analisis regresi sederhana	Insentif berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
11	(Novianto <i>et al.</i> , 2018)	Pengaruh Motivasi dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang	Variabel X: motivasi dan keselamatan kerja Variabel Y: kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
12	(Paramida <i>et</i>	Pengaruh Keselamatan	Variabel X: keselamatan	Analisis regresi	Variabel keselamatan

No	Nama Peneliti /Tahun	Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
	al., 2019)	Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Puskesmas Tempeh Kabupaten Lumajang	kerja dan kesehatan kerja Variabel Y: produktivitas kerja	linier berganda	kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Puskesmas Tempeh, kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Puskesmas Tempeh
13	(Nova et al., 2019)	Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang)	Variabel X: keselamatan, kesehatan kerja dan insentif Variabel Y: kinerja pegawai	Analisis regresi linier berganda	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan insentif.
14	(Aprilli yani, 2022)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Surya Kencana Food	Variabel X: keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja Variabel Y: produktivitas kerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	Produksi karyawan tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Sumber: Penelitian Terdahulu Tahun 2018-2023.

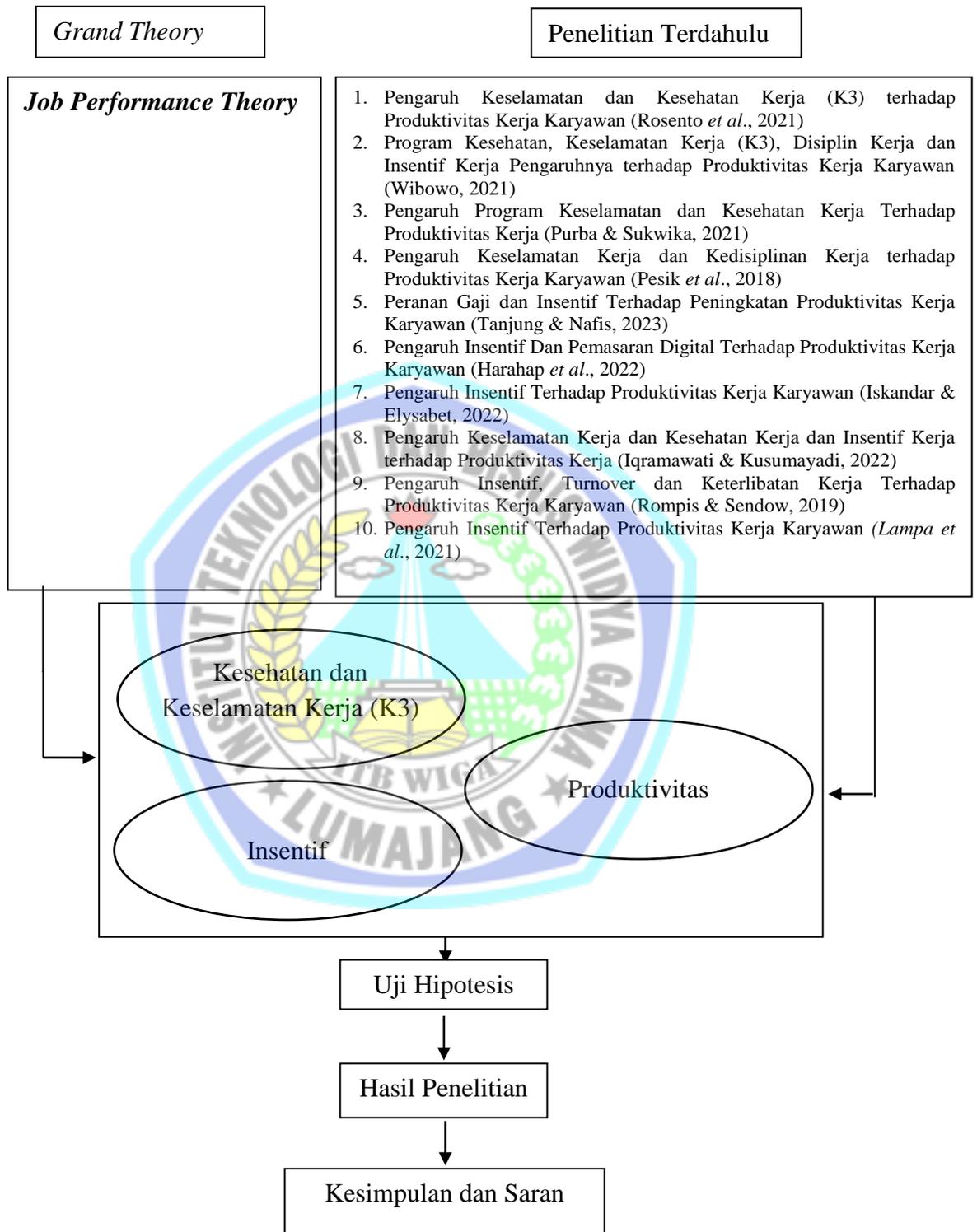
2.3 Kerangka Penelitian

2.3.1 Kerangka Pemikiran

Sebuah ide yang baik akan memberikan penjelasan teoritis tentang bagaimana variabel yang akan diteliti dan gejala yang akan diteliti berhubungan satu sama lain. Dengan kata lain, jika ada variabel moderator atau campur tangan dalam penelitian, maka perlu dijelaskan mengapa mereka diperlukan dalam penelitian (Sugiyono, 2015:91).

Grand theory dalam penelitian ini adalah *job performance theory*. Produktivitas pernah diteliti pada penelitian terdahulu, namun dalam penelitian ini produktivitas diteliti dengan variabel yang berbeda yaitu keselamatan kerja dan insentif. Produktivitas yang diteliti pada penelitian sekarang yaitu pada karyawan PT. WCN Cahaya Nugraha Lumajang.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan, peneliti menggunakan landasan teori dan penelitian terdahulu sebagai dasar pendukung argumentasi yang kemudian dianalisis kritis dan sistematis yang kemudian digunakan untuk membuat hipotesis. Selanjutnya, untuk mengetahui hasil penelitian, hipotesis yang telah ditentukan akan diuji dengan instrumen penelitian, koefisien determinasi, analisis regresi linier berganda, dan uji asumsi klasik. Berikut ini adalah penjelasan tentang kerangka penelitian ini. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagaimana pada gambar di bawah ini:



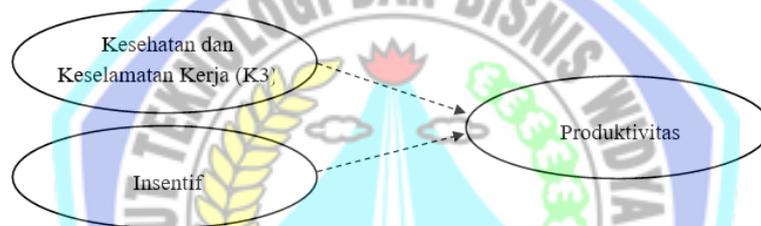
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Landasan Teoritis dan Penelitian Terdahulu

2.3.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu hubungan yang akan menghubungkan variabel-variabel penelitian yakni Suatu hubungan yang akan menghubungkan variabel penelitian ke dalam kerangka konseptual variabel bebas dan variabel terikat yang akan diamati atau diukur selama penelitian dilakukan (Sugiyono, 2014:93). Studi ini bertujuan untuk menentukan bagaimana insentif kerja dan keselamatan kerja berdampak pada produktivitas kerja.

Gambar berikut menunjukkan struktur konseptual penelitian ini:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber: (Iqramawati & Kusumayadi, 2022)

Keterangan:

-----► : Uji Parsial

2.4 Hipotesis

Hubungan yang diprediksi secara logis antara dua atau lebih variabel yang dapat diuji disebut hipotesis (Noor, 2016). Oleh karena itu, hipotesis adalah solusi sementara untuk masalah tentang hubungan antara variabel yang diwakili sebagai pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis penelitian ini adalah:

a. Hipotesis Pertama

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah tentang kondisi fisik dan psikologis pekerja saat mereka sedang bekerja. K3 mempengaruhi efisiensi produksi, yang mempengaruhi tingkat pencapaian produktivitas. Untuk menghasilkan tenaga kerja yang produktif dan kesehatan, karyawan berhak atas keselamatan dalam bekerja (Swastika, 2021).

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berdampak langsung pada efisiensi produksi, yang berdampak pada tingkat pencapaian produktivitas, dan memberikan perlindungan kepada kondisi fisik dan mental pekerja selama berada di tempat kerja mereka. Pekerja berhak atas keselamatan dalam melakukan pekerjaan mereka agar tercipta tenaga kerja yang sehat dan produktif sehingga upaya pencapaian produktivitas yang optimal tercapai (Erma, 2019)

Studi menunjukkan bahwa keselamatan kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan (Rosento *et al.*, 2021). Menurut penjelasan ini, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. WCN Cahaya Nugraha Lumajang

b. Hipotesis Kedua

Tingkat produktivitas karyawan akan dipengaruhi secara langsung oleh perusahaan yang memberikan insentif kepada mereka. Mereka yang memiliki kesehatan fisik, mental, dan sosial yang baik akan mampu untuk memaksimalkan kinerja mereka dan selanjutnya meningkatkan produktivitas. Tujuan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi,

dan biaya kesehatan. Sangat penting bagi setiap organisasi untuk memberikan insentif untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang diharapkan (Lampa *et al.*, 2021).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diartikan bahwa setiap perusahaan harus memiliki cara dan semangat untuk memberikan insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan karena ini akan memperlancar hubungan yang seimbang dan seimbang antara kemampuan dan kematangan karyawan dalam proses produksi, yang akan memungkinkan peningkatan produktivitas kerja karyawan sesuai dengan harapan..

Studi (Iqramawati & Kusumayadi, 2022) menemukan bahwa insentif kerja dan keselamatan kerja memengaruhi produktivitas kerja. Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 : Insentif berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan PT. WCN Cahaya Nugraha Lumajang