

## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

#### 2.1 Landasan Teori

Teori Atribusi berfungsi sebagai grand teory. Heider pertama kali menemukan teori atribusi pada tahun 1958. Menurut teori atribusi, orang berupaya memahami mengapa individu bertindak dengan cara tertentu.

Punarditya (2015), terdapat tiga tahap yang mendasari proses suatu atribusi yaitu:

- a. Perilaku perlu dilihat atau diamati oleh seseorang.
- b. Perlu dipikirkan bahwa perilaku ini disengaja.
- c. Seseorang harus memutuskan apakah menurutnya orang lain dipaksa untuk bertindak dengan cara tertentu.

Menurut teori atribusi, orang berupaya memastikan apakah perilaku seseorang disebabkan oleh faktor eksternal atau internal ketika mereka menyaksikannya. Purnaditya (2015), Perilaku yang berada dalam kendali sadar seseorang, seperti ciri-ciri kepribadian, kesadaran, dan kemampuan, disebut sebagai perilaku yang disebabkan secara internal. Sebaliknya, perilaku yang disebabkan secara eksternal adalah perilaku yang dipengaruhi oleh faktor luar. Artinya, orang dipaksa untuk bertindak dengan cara tertentu karena lingkungan atau keadaannya, seperti tekanan dari orang lain.

Salah satu proses dalam menciptakan kesan adalah atribusi, yaitu proses dimana orang membenarkan tindakannya sendiri atau tindakan orang lain. Teori Atribusi adalah teori yang membahas tentang penyebab perilaku seseorang atau

diri kita sendiri, yang mana nantinya akan membentuk kesan. Kesan yang dibentuk akan ditarik kesimpulan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku orang lain.

Purnaditya (2015) menunjukkan bahwa ada tiga faktor yang dipengaruhi dalam menentukan apakah suatu perilaku disebabkan oleh internal atau eksternal, yaitu:

- a. Kekhususan, artinya persepsi seseorang terhadap perilaku orang lain berbeda-beda tergantung keadaan. Perilaku seseorang akan dinilai sebagai atribusi internal apabila dianggap wajar. Namun, jika perilaku tersebut dianggap luar biasa, pengamat lain akan memberikan atribusi eksternal..
- b. Konsensus, artinya jika setiap orang bereaksi terhadap tindakan seseorang dengan cara yang sama dalam situasi yang sama. Atribusi internal disertakan jika terdapat tingkat konsensus yang tinggi. Di sisi lain, atribusi eksternal dimasukkan jika konsensusnya rendah.
- c. Konsistensi, yaitu jika seseorang sesekali memberikan respons yang sama ketika menilai tindakan orang lain. Orang lebih cenderung mengaitkan perilaku dengan penyebab internal jika perilaku tersebut lebih konsisten.

Jika ketiga hal tersebut terpenuhi, maka akan terjadi atribusi eksternal. Tapi jika tidak, maka akan dinyatakan sebagai akibat dari keadaan diri sendiri (atribusi internal). Karena kondisi internal dan eksternal pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengaruh fasilitas kerja, semangat kerja, dan keselamatan terhadap produktivitas kerja, maka penelitian ini menggunakan teori atribusi. Oleh karena itu, teori atribusi sangat penting untuk mencapai tujuan ini.

### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya Manusia memainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa

baik strategi organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai. Sedangkan pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang dirancang untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan guna memaksimalkan kontribusinya dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Selain itu, karena pengelolaan sumber daya juga dapat dianggap sebagai kegiatan bisnis yang mempunyai arti strategis. Manusia telah mampu meningkatkan kinerja bisnis melalui peningkatan produktivitas, inovasi, dan kepuasan pelanggan dan karyawan serta menumbuhkan reputasi positif di tempat kerja. Suparyadi, 2015:13)

Suatu organisasi, baik institusional maupun perusahaan, tidak akan bisa eksis tanpa sumber daya manusia, mereka adalah komponen penting. Pada hakikatnya sumber daya manusia adalah mereka yang bekerja pada suatu organisasi sebagai pelaksana dan perencana yang mendorong organisasi menuju tujuannya.. Menurut Abrori *et al.*, (2021), Sumber Daya Manusia adalah penggerak utama atas segala aktivitas perusahaan, sehingga perhatian yang serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan sangat diperlukan.

Penulis mengambil kesimpulan bahwa definisi manajemen sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam suatu organisasi, baik itu perusahaan maupun institusi, berdasarkan pendapat para ahli. Untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia berperan sebagai pengorganisasi dan penggerak di samping pelaksana tugas.

## **b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Marwansyah (2019:4), Mengoptimalkan produktivitas setiap karyawan adalah tujuan manajemen sumber daya manusia. Rasio input suatu bisnis (manusia, modal, material, dan energi) terhadap outputnya (barang dan jasa) dikenal sebagai produktivitas. Sementara itu, tujuan khusus divisi sumber daya manusia adalah untuk mendukung manajer fungsional atau manajer lini, dalam upaya mereka mengelola karyawan dengan lebih baik.

## **c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Marwansyah (2019:8) juga mengidentifikasi beberapa fungsi operasional, antara lain kompensasi, hubungan industrial, keselamatan dan kesehatan kerja, perencanaan sumber daya manusia, dan penelitian sumber daya manusia.

- 1) Untuk fungsi ini, perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses metodologis yang mengevaluasi kebutuhan sumber daya manusia untuk menjamin tersedianya tenaga kerja dalam jumlah dan kualitas yang tepat, atau dengan kompetensi yang diperlukan pada saat dibutuhkan.
- 2) Menarik minat beberapa calon pekerja dan membujuk mereka untuk mengajukan lamaran pekerjaan pada suatu perusahaan dikenal dengan istilah rekrutmen dan seleksi.
- 3) Pengembangan SDM merupakan inisiatif yang disengaja oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja organisasi dan kompetensi pegawai melalui program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan.
- 4) Segala manfaat yang diterima seseorang sebagai imbalan atas jasanya kepada perusahaan disebut sebagai kompensasi atau remunerasi.
- 5) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya untuk melindungi pekerja dari bahaya akibat kecelakaan kerja, serta membebaskan mereka dari penyakit dan mengakui kesejahteraan fisik dan mental mereka.
- 6) Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang tercipta antara pihak-pihak yang terlibat dalam produksi barang dan/atau jasa, antara lain pejabat pemerintah, pekerja, dan pengusaha.
- 7) Pemeriksaan metodis terhadap sumber daya manusia suatu organisasi dengan tujuan mengoptimalkan pencapaian tujuan individu dan organisasi dikenal sebagai penelitian sumber daya manusia.

Riset SDM juga dapat didefinisikan sebagai semua kegiatan yang melibatkan proses perencanaan, pengumpulan, analisis, dan pelaporan informasi, dengan tujuan memperbaiki pembuatan keputusan yang berkaitan dengan identifikasi, penyelesaian masalah, dan penentu peluang dalam manajemen SDM.

#### **d. Peranan Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (2016) berpendapat bahwa peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- 1) Menilai kuantitas, kualitas, dan penempatan personel yang efisien sesuai dengan kebutuhan bisnis dengan memeriksa deskripsi pekerjaan, persyaratan pekerjaan, praktik perekrutan, dan evaluasi pekerjaan.
- 2) Menerapkan prinsip *the right man in the right place dan the right man in the right job* pada penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai..
- 3) Membuat program pengembangan, promosi, penghentian, dan kesejahteraan.
- 4) Memproyeksikan permintaan dan pasokan sumber daya manusia di masa depan.
- 5) Membuat perkiraan tentang keadaan perekonomian secara keseluruhan dan perkembangan masing-masing perusahaan.
- 6) erhatikan baik-baik praktik penggajian dan undang-undang ketenagakerjaan di perusahaan sejenis.
- 7) Melacak kemajuan teknologi dan pertumbuhan serikat pekerja.
- 8) Melakukan instruksi, pelatihan, dan tinjauan kinerja untuk anggota staf.
- 9) Mengawasi perpindahan staf horizontal dan vertikal.
- 10) Mengatur pension, pemberhentian, dan pesangonnya.

#### **2.1.2 Fasilitas Kerja**

##### **a. Pengertian Fasilitas Kerja**

Yandi, (2023) berpendapat bahwa Suatu perusahaan wajib menyediakan fasilitas kerja, baik yang disediakan secara langsung maupun fasilitas penunjang. Selain fasilitas kerja yang menunjang pekerjaan, ada fasilitas lain yang juga tidak kalah pentingnya seperti tersedianya tempat ibadah, tempat olahraga, balai pengobatan dan lain sebagainya. Kenikmatan yang nyata dan murni adalah fasilitas. Di tempat kerja, fasilitas fisik perusahaan dimanfaatkan untuk

operasional bisnis rutin, mempunyai masa manfaat yang relatif panjang, dan menawarkan keuntungan di masa depan. Perusahaan menawarkan tunjangan non tunai kepada karyawannya, yang dapat mereka manfaatkan secara individu atau kolektif, Jufrizen, (2021).

Berdasarkan pendapat yang telah disampaikan oleh para ahli tentang fasilitas kerja maka, penulis menyimpulkan fasilitas kerja adalah pendorong untuk membantu para karyawan atau pegawai agar lebih produktif dan dapat menambah semangat kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### **b. Jenis Fasilitas Kerja**

Sofyan, (2015:22) menyatakan bahwa jenis fasilitas kerja terdiri dari beberapa sebagai berikut :

- 1) Mesin dan perlengkapan lainnya, yang semuanya dimaksudkan untuk membantu proses produksi perusahaan yang sedang berlangsung.
- 2) Infrastruktur, yaitu jalan, jembatan, dan bangunan pendukung lainnya yang memudahkan operasional usaha.
- 3) Perlengkapan dan perlengkapan kantor, seperti meja, kursi, lemari, dan perabot lainnya.
- 4) Persediaan peralatan, atau alat-alat yang digunakan oleh usaha; contohnya adalah inventaris kendaraan, yang digunakan untuk memudahkan transportasi karyawan.
- 5) Tanah, yang mengacu pada sumber daya yang tersebar di wilayah yang cukup luas dan dimanfaatkan baik untuk lokasi pembangunan maupun lahan kosong yang diperuntukkan bagi operasi bisnis.
- 6) Bangunan, khususnya bangunan yang dimaksudkan untuk memfasilitasi operasional pusat operasi bisnis utama, seperti kantor dan gudang.
- 7) Peralatan transportasi, meliputi seluruh mesin, truk, traktor, mobil, sepeda motor, dan kendaraan lain yang digunakan untuk menunjang jalannya usaha.

#### **c. Manfaat Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja yang sudah terpenuhi dan memadai akan memberikan manfaat untuk produktifitas kerja, pegawai atau karyawan akan merasa senang

sehingga motivasi untuk bekerja semakin meningkat, hasil kerja akan semakin maksimal. Fasilitas yang ada pada perusahaan akan membantu kelancaran pekerjaan, mempercepat penyelesaian kerja sehingga dapat meringankan beban tenaga, dan pikiran para pegawai.

#### **d. Fungsi Fasilitas Kerja**

Fungsi fasilitas kerja menurut Yamahe (2023) terdapat beberapa fungsi dari fasilitas kerja yaitu :

- 1) Untuk menghemat waktu, proses pelaksanaan pekerjaan dipercepat..
- 2) Produk atau jasa yang dapat meningkatkan keluaran dan menjamin keluaran yang lebih berkualitas.
- 3) Dorongan dari mereka yang melakukan pelanggaran-pelanggaran tersebut memudahkan untuk menjamin keakuratan komposisi dan stabilitas standar.
- 4) Meredakan emosi yang terlibat dengan menumbuhkan rasa tenang.

#### **e. Indikator Fasilitas Kerja**

Wijaksono *et al.*, (2022) berpendapat ada beberapa indikator fasilitas kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Fasilitas Alat Kerja Operasional  
 “Alat kerja operasional adalah segala benda atau benda yang digunakan pekerja dalam proses produksi dalam kapasitas sebagai alat.”  
 Definisi ini mencakup setiap peralatan yang digunakan di kantor, termasuk komputer, proyektor, mesin fotokopi, dan WiFi. Alat kerja ini membantu menyelesaikan tugas.
- 2) Fasilitas kerja  
 “Peralatan kerja adalah segala benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk produksi, melainkan berfungsi sebagai fasilitasi dan penyegaran dalam bekerja.” Barang-barang berikut ini merupakan bagian dari peralatan kerja ini:
  - a. Bangunan dengan segala fasilitas yang diperlukan, seperti toilet, dapur, tempat parkir, dan toilet.

- b. Pencahayaan yang memadai: Penyelesaian tugas sangat terbantu dengan pencahayaan yang memadai.
  - c. Perabotan yang meliputi meja serbaguna, meja dan kursi kerja, meja dan kursi pengunjung, segala jenis lemari, serta lemari meja dan kursi yang diperlukan untuk kantor.
  - d. Alat-alat komunikasi seperti telepon, kamera keamanan, dan kendaraan bermotor (digunakan sebagai perlengkapan kerja), misalnya digunakan untuk antar jemput karyawan atau jasa kurir.
  - e. Peralatan seperti AC dan pengharum ruangan yang berfungsi ganda sebagai pengharum ruangan.
  - f. Setiap jenis peralatan rumah tangga kantor (antara lain memasak, membersihkan, mencuci, dan gelas).
- 3) Fasilitas sosial  
Karyawan menggunakan fasilitas sosial yang melayani tujuan sosial. Fasilitas sosial meliputi mess, perumahan pegawai, rumah dinas, gedung perkantoran, sarana olah raga, dan mobil dinas (sepeda motor, mobil). Penting untuk mempertimbangkan fasilitas sosial ini untuk memotivasi anggota staf dalam melakukan pekerjaan mereka. Ketersediaan fasilitas sosial tersebut belum dapat memuaskan preferensi pekerja mengenai kuantitas dan kualitas kerja.

### 2.1.3 Semangat Kerja

#### a. Pengertian Semangat Kerja

Hasibuan (2014:94) menjelaskan bahwa keinginan tulus seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan disiplin guna mencapai prestasi kerja yang maksimal disebut dengan semangat kerja. Adapun menurut Puspita *et al.*, (2023) mendefinisikan semangat kerja sebagai sikap positif yang memandang pekerjaan itu penting dan ditandai dengan keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan tuntas atau sebaik mungkin.

Berdasarkan kedua definisi semangat kerja yang disampaikan oleh para ahli, peneliti mengambil kesimpulan bahwa semangat kerja mencakup keinginan, kesungguhan dan kedisiplinan seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan baik, dan dengan tujuan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Semangat kerja juga mencerminkan sikap positif terhadap pekerjaan, dimana seseorang



melihatnya sebagai hal penting dan menunjukkan dedikasi serta keterlibatan yang sungguh-sungguh.

#### **b. Manfaat Semangat Kerja**

Semangat yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pada setiap pekerja.

Mereka akan lebih bersemangat dan berdedikasi dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, Menurut W Enny, (2019:57) ada

beberapa manfaat semangat kerja antara lain :

- 1) Meningkatkan kinerja karyawan, semangat yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Mereka lebih bersemangat dan berdedikasi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik.
- 2) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas, semangat yang tinggi juga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam organisasi. Karyawan cenderung bekerja lebih fokus dan bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan ditempat mereka bekerja.
- 3) Meningkatkan kualitas hasil pekerjaan, semangat yang tinggi juga berdampak pada kualitas hasil pekerjaan. Karyawan yang bersemangat cenderung lebih teliti dan berusaha untuk memberikan hasil terbaik.
- 4) Meningkatkan kepuasan karyawan, semangat yang tinggi juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan karyawan dalam pekerjaan mereka. Mereka akan merasa termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka.
- 5) Meningkatkan loyalitas karyawan, semangat yang tinggi mampu meningkatkan loyalitas pekerja terhadap organisasi maupun perusahaan. Mereka akan cenderung lebih setia dan berkomitmen untuk tetap bekerja dalam organisasi maupun perusahaan.

#### **c. Faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja**

Arianty (2023), Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja

sebagai berikut :

- 1) Lingkungan kerja yang positif, dengan berada pada lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan semangat kerja yang akan menimbulkan rasa dihargai, didengarkan, dan didukung oleh lingkungan kerja.

- 2) Kepemimpinan yang inspiratif, seorang pemimpin yang dapat memberikan arahan yang jelas, memberikan pengakuan atas prestasi, dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama, dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.
- 3) Kesempatan untuk pengembangan dan pertumbuhan, karyawan cenderung lebih bersemangat dalam pekerjaan jika mereka memiliki kesempatan untuk pengembangan dan pertumbuhan karir, sebaliknya ketika karyawan merasa bahwa tidak ada kesempatan untuk berkembang semangat mereka dapat menurun.
- 4) Pengakuan dan penghargaan, memperoleh penghargaan sebagai tanda dihargai, diberikan pengakuan atas pekerjaan yang mereka lakukan akan meningkatkan semangat kerja pada karyawan.
- 5) Keseimbangan kerja dan kehidupan, faktor ini memainkan peran penting dalam semangat kerja. Ketika karyawan dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka akan cenderung lebih bersemangat dalam berkerja.

#### **d. Indikator Semangat Kerja**

Mafra (2017), berpendapat ada beberapa indikator semangat kerja antara lain sebagai berikut :

##### 1) Presensi

Meliputi : kehadiran karyawan di tempat kerja, ketepatan kedatangan dan keberangkatan pekerja, serta kehadiran pekerja saat menerima undangan acara.

##### 2) Kerja sama

Meliputi : kesediaan anggota staf untuk membantu satu sama lain, bekerja sama, dan menawarkan serta menerima kritik.

##### 3) Antusiasme

Meliputi : Berusahalah semaksimal mungkin dan jangan mudah menyerah pada tugas-tugas berat.

##### 4) Kreatifitas

Meliputi : membawa perspektif atau ide baru ke tempat kerja

## 2.1.4 Keselamatan Kerja

### a. Pengertian Keselamatan Kerja

W Enny, (2019:1) Apabila pekerja dalam keadaan selamat dan tidak mengalami kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan dan tugasnya, maka hal tersebut dianggap sebagai keadaan keselamatan kerja. Hal ini memungkinkan tenaga kerja dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan dan menjamin pekerjaan dilaksanakan secara normal tanpa terganggu oleh kecelakaan kerja. Dalam buku yang disusun oleh (Ismara *et al.*, 2014) Upaya untuk menjaga keselamatan karyawan, menjamin keselamatan orang lain, menjaga ruang kerja, peralatan, dan bahan produksi, melestarikan lingkungan, dan mempercepat produksi secara kolektif disebut sebagai keselamatan kerja. Berdasarkan pendapat dari beberapa sumber peneliti menyimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah suatu kondisi dimana pekerja tidak mengalami kecelakaan selama melaksanakan tugasnya. Upaya-upaya keselamatan kerja bertujuan melindungi pekerja, orang lain, peralatan, lingkungan dan memastikan kelancaran proses produksi. Keselamatan kerja merupakan aspek penting dalam mencapai kinerja yang direncanakan dan menjaga keberlanjutan produksi.

### b. Komponen yang diperlukan dalam Keselamatan Kerja

W Enny, (2019:3) juga menyebutkan ada beberapa komponen yang perlu dilakukan untuk menjaga agar keselamatan kerja karyawan terjaga dan terjamin yaitu :

- 1) Tersedianya peralatan kerja yang memadai, penting untuk memastikan bahwa semua peralatan yang di perlukan untuk melakukan pekerjaan

tersedia dan berfungsi dengan baik sehingga pegawai dapat bekerja secara efisien.

- 2) Perawatan peralatan secara terus menerus, menjaga dan merawat peralatan secara berkala dapat meningkatkan umur pakai dan kinerja peralatan, mengurangi resiko kerusakan dan memastikan kelancaran proses kerja.
- 3) Kepatuhan karyawan, memastikan bahwa karyawan mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan termasuk prosedur keselamatan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang aman.
- 4) Prosedur kerja, menetapkan prosedur kerja yang jelas dan dapat diikuti membantu mengurangi resiko kesalahan, meningkatkan konsistensi dan memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- 5) Petunjuk kerja disetiap lokasi kerja, memberikan petunjuk kerja yang spesifik untuk setiap lokasi kerja membantu memastikan bahwa karyawan memiliki panduan yang jelas untuk menjalankan tugas mereka dengan benar, meminimalkan potensi kesalahan.

#### c. Faktor yang mempengaruhi Keselamatan Kerja

Keselamatan Kerja merupakan prioritas yang harus dilakukan di banyak perusahaan. Oleh karena itu W Enny, (2019:8) juga menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan antara lain :

- 1) Peralatan kerja yang lengkap, menekankan betapa pentingnya mempunyai peralatan keselamatan kerja yang lengkap. Oleh karena itu, semakin lengkap peralatan keselamatan kerja, semakin baik. Namun jika tidak mencukupi maka keselamatan kerja juga tidak dapat terjamin.
- 2) Kualitas peralatan kerja merupakan hal yang penting karena mempengaruhi keselamatan kerja selain kualitas peralatan yang dimiliki secara keseluruhan. Oleh karena itu, juga harus memperhatikan kualitas peralatan keselamatan kerja.
- 3) Disiplin pegawai, yaitu persoalan yang berkaitan dengan bagaimana pekerja berperilaku ketika menggunakan peralatan keselamatan di tempat kerja.
- 4) Ketegasan kepemimpinan, atau kemampuan seorang pemimpin dalam menegakkan peraturan peralatan keselamatan kerja dengan rasa keyakinan yang kuat. Keselamatan pekerja akan lebih terkena dampak negatifnya jika pemimpin kurang disiplin dalam mengawasi dan mendisiplinkan bawahan yang melanggar aturan.
- 5) Semangat kerja: Memiliki peralatan keselamatan kerja yang berfungsi penuh, prima, dan tanpa cela akan meningkatkan semangat kerja.
- 6) Peralatan keselamatan kerja yang tidak lengkap, dibawah standar, dan tidak sempurna akan menurunkan motivasi kerja karyawan.

- 7) Pengawasan: Dalam penggunaan peralatan keselamatan kerja, setiap pekerja perlu diawasi secara ketat. Di beberapa daerah, pengawasan dapat dilakukan oleh pimpinan atau dengan memanfaatkan teknologi seperti CCTV.
- 8) Usia peralatan kerja Artinya umur peralatan akan berdampak pada keselamatan pekerja. Keselamatan kerja pekerja terancam apabila peralatan kerja sudah tidak dapat digunakan lagi, begitu pula sebaliknya.

#### **d. Indikator Keselamatan Kerja**

Kang, (2022) mengemukakan beberapa indikator-indikator keselamatan kerja sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja secara fisik
  - 1) Penempatan barang atau produk yaitu memberikan indikator, batasan, dan kehati-hatian yang memadai.
  - 2) Menyediakan alat sebagai bentuk tindakan pencegahan, seperti alat pemadam kebakaran, pintu darurat, dan kursi lontar untuk misi pesawat tempur, serta kotak P3K, tabung oksigen, dan sekoci disetiap kapal besar, semuanya tersedia jika terjadi bencana.
- b. Lingkungan sosial psikologis
 

Jaminan keamanan psikologis ditemukan dalam kebijakan bisnis yang berkaitan dengan jaminan pekerja, seperti :

  - 1) Semua pekerja, tanpa terkecuali harus diperlakukan sama dalam hal hierarki organisasi dan/atau tenaga kerja. Kegagalan karyawan, terutama kegagalan eksekutif, sering disebabkan oleh masalah seperti ini.
  - 2) Pemeliharaan dan pemeliharaan asuransi bagi pekerja dengan melakukan tindakan berbahaya yang memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja. Jenis kecelakaan dan tingkat penderitaan ditanggung oleh asuransi. Asuransi pasti memberikan ketenangan pikiran kepada orang-orang ditempat kerja, dan memberikan ketenangan yang dapat ditingkatkan sebagai hasilnya.

### **2.1.5 Produktivitas Kerja**

#### **a. Pengertian Produktivitas Kerja**

Puspita *et al.*, (2023) berpendapat bahwa produktivitas manusia ditentukan oleh mentalitas dan upayanya dalam menggunakan sumber daya seefisien mungkin. Pada akhirnya produktivitas diukur dari input yang dibutuhkan untuk menghasilkan hasil terbaik. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta akan fokus pada orientasi pengembangan usaha jangka panjang, yaitu meningkatkan

pendapatan usaha yang sekaligus berpengaruh pada kesejahteraan para pegawai Muttaqien, (2014).

Berdasarkan pendapat yang disampaikan terkait dengan pengertian produktivitas kerja dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil dari sikap dan usaha manusia untuk mencapai hasil optimal dengan efektivitas pemanfaatan sumber daya. Sederhananya ialah pengukuran efisiensi melibatkan identifikasi hasil kinerja untuk menilai sejauh mana tujuan tercapai.

#### **b. Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja**

Sutrisno (2019), berpendapat dalam upaya meningkatkan produktivitas dalam bekerja terdapat beberapa cara, yaitu:

- 1) Perbaikan berkelanjutan: Sebagai akibat dari disahkannya undang-undang baru oleh pemerintah dan variabel lain yang termasuk dalam berbagai keputusan manajemen, perubahan terjadi secara internal dalam bentuk penyesuaian terhadap strategi organisasi, penggunaan teknologi, kebijakan, dan praktik SDM. Di sisi lain, perubahan eksternal terjadi dengan cepat sebagai akibat dari tindakan organisasi yang mempunyai dampak signifikan terhadap masyarakat.
- 2) Meningkatkan kualitas hasil kerja. Peningkatan kualitas sangatlah penting baik secara internal maupun eksternal karena hal ini akan terlihat dari bagaimana organisasi berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya, yang pada gilirannya membantu membentuk persepsi organisasi di antara berbagai pemangku kepentingan.

- 3) Pemberdayaan SDM yang merupakan komponen organisasi yang paling penting dan strategis. sehingga, setiap orang mempunyai etos kerja yang sangat mendasar yaitu dengan memberdayakan sumber daya manusia. Beberapa pedoman yang terdapat dalam “pemberdayaan sumber daya manusia” antara lain menghormati harkat dan martabat manusia, menghasilkan karya yang berkualitas, dan mendemokratisasi kehidupan organisasi dengan menerapkan gaya manajemen partisipatif.

### c. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap organisasi mendambakan produktivitas yang tinggi di antara anggota dan karyawannya. Oleh karena Sutrisno (2019:103) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain sebagai berikut:

- 1) Tingkat pendidikan  
Gelar pendidikan orang atau pekerja akan lebih mudah termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya jika mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi. untuk membuat tugas lebih mudah diselesaikan dan meningkatkan produktivitas.
- 2) Kemampuan bekerja  
Kapasitas seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Ia akan menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat dan tepat jika tidak menemui kendala sehingga produktivitasnya dalam bekerja akan meningkat.
- 3) Skill atau keterampilan  
Pekerja atau karyawan terampil akan diberi insentif untuk meningkatkan produktivitas.
- 4) Sarana dan prasarana pendukung produksi  
Pegawai akan mudah dalam melaksanakan pekerjaannya dan mampu memotivasi dirinya untuk meningkatkan produktivitas kerja apabila sarana dan prasarana tersedia dan mudah ditemukan atau diminta.
- 5) Lingkungan kerja yang nyaman  
Lingkungan kerja fisik yang mencakup hal-hal seperti penerangan ruangan, pendingin ruangan, dan kebersihan, mendukung hubungan industrial yang baik antara atasan dan bawahan, atasan dan atasan, serta karyawan dan karyawan. Semua hal ini akan membantu meningkatkan produktivitas kerja.

- 6) Disiplin kerja  
Disiplin waktu kerja dan disiplin lainnya akan mampu meningkatkan produktivitas. Hal tersebut merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas dengan kedisiplinan di segala bidang.
- 7) Kompensasi, gaji dan upah  
Meskipun ada cara lain untuk mendorong karyawan agar bekerja keras selain gaji, menawarkan gaji yang kompetitif dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Di sisi lain, jika sebuah bisnis atau organisasi tidak memikirkan kompensasi karyawan, output justru akan menurun dan bukannya meningkat

#### **d. Indikator Produktivitas Kerja**

Sutrisno (2019:104) juga berpendapat dalam konteks penelitian dan evaluasi perusahaan, diperlukan beberapa indikator untuk mengukur produktivitas kerja, antara lain sebagai berikut:

- 1) Kemampuan  
Kapasitas seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sangat ditentukan oleh keahlian dan tingkat profesionalismenya di tempat kerja.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai  
Baik mereka yang melaksanakan tugas maupun mereka yang menikmati hasilnya dapat merasakan hasilnya. Oleh karena itu, segala upaya dilakukan untuk mengoptimalkan produktivitas setiap pekerja dalam bekerja.
- 3) Semangat kerja  
Hal ini terlihat dari hasil yang dicapai pada hari tertentu serta etos kerja dibandingkan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri  
Tumbuh sebagai pribadi untuk meningkatkan keterampilan profesional Anda. Salah satu cara untuk memperbaiki diri adalah dengan mempertimbangkan hambatan dan tuntutan yang akan dihadapi.
- 5) Mutu  
Hasil kerja seorang karyawan menunjukkan kualitasnya dalam upayanya untuk memberikan hasil optimal yang bermanfaat bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
- 6) Efisiensi  
Perbandingan hasil yang diperoleh dan jumlah total sumber daya yang digunakan



## 2.2 Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian tentang pengaruh fasilitas kerja, semangat kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia Stasiun Klakah, oleh karena itu, peneliti memulai dengan mengamati dan menganalisis temuan penelitian sebelumnya, yang dapat memberikan indikasi apakah temuan tersebut mendukung temuan penelitian selanjutnya atau tidak. Temuan tersebut ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Nama/tahun	Judul	Variabel yang diteliti	Alat Analisis	Hasil / temuan penelitian
1	“Shofwan Hendrywan, Meva Kemala Ismanghaniyah, Moch. Willy Wildan, Ricky Fhauzi Hermawan dan Yayang Nugraha (2020)”	“Pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di badan pusat kebumaharutan sumedang”.	“Fasilitas kerja (X), dan produktivitas kerja (Y)”	“Perhitungan presentase, uji normalitas data, pengujian korelasi, uji signifikansi, dan uji koefisien determinasi”.	“Fasilitas tempat kerja dan produktivitas berkorelasi positif dan signifikan”.
2	“Budi Sayoto, Herry Winarto (2018)”	“Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan MNCTV bagian produksi”.	“Disiplin kerja (X1), fasilitas kerja (X2), dan produktivitas kerja (Y)”	“Analisis regresi linear berganda, korelasi ganda dan koefisien determinasi”.	“Fasilitas dan disiplin di tempat kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas”.
3	“Adryan Septiady, Pendi Padilah (2022)”	“Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. haleyora power area garut”.	“Disiplin kerja (X1), fasilitas kerja (X2), dan produktivitas kerja (Y)”	“Analisis statistic SPSS versi 25”.	“Variabel fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja”.
4	“Irfan, Kamaruddin, Baharuddin	“Pengaruh semangat kerja terhadap	“Semangat kerja (X1), dan	“Analisis regresi linear sederhana”.	“Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No	Nama/tahun	Judul	Variabel yang diteliti	Alat Analisis	Hasil / temuan penelitian
	(2023)”	produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. semen tonasa kabupaten pangkep”.	produktivitas kerja (Y)”.		produktivitas kerja”.
5	“Sinta Veronika Htb, Baheramsyah, Agus Salim, Deddy Suryana Winata (2021)”	“Pengaruh budaya organisasi, semangat kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai”.	“Budaya organisasi (X1), semangat kerja (X2), kepuasan kerja (X3), dan produktivitas kerja (Y)”	“Analisis statistic deskriptif”	“Semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas PMK, PP, PA Kota Sibolga”.
6	“A. Rifki Kamiluddin, Fitriyani Syukri (2022)”	“Pengaruh semangat kerja, stress kerja terhadap produktivitas karyawan PT. as PLN (persero) unit pelaksanaan pelanggan (UP3) pinrang”.	“Semangat kerja(X1), stress kerja (X2),dan produktivitas kerja (Y)”.	“Analisis regresi linier berganda dengan bantuan sistem komputerisasi (program komputer IBM statistic SPSS 23)”.	“Semangat kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan”.
7	“Indah Mawarni, Zein Ghozali, Aras Tulip, Tutik Pebrianti, Vivin Afini (2019)”	“Pengaruh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai PT sarana pembangunan Palembang jaya unit usaha minyak dan gas kota Palembang”.	“keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2), dan produktivitas kerja (Y)”.	“Analisis korelasi product moment dan korelasi ganda (multiple correlation)”.	“Keselamatan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai”.
8	“Amrina, Lidia Yunita (2018)”	“Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor pengawasan dan pelayanan bea cukai tipe madya	“Keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2), dan produktivitas kerja (Y)”.	“Analisis regresi berganda”.	“Ada pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor pengawasan dan pelayanan bea cukai tipe madya pabean b medan sebesar 42,4%

No	Nama/tahun	Judul	Variabel yang diteliti	Alat Analisis	Hasil / temuan penelitian
		pabean medan”.	b		secara bersama atau simultan”.
9	“Rendi Fadillah, Abdul Aziz Syarif, Denny Wallady Utama (2023)”	“Pengaruh pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas pegawai BPBD Kabupaten Deli Serdang”	“Keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2), dan produktivitas kerja (Y)”	“Analisis deskriptif”	“Keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja BPBD Deli Serdang”
10	“Wike Pertiwi, Ayu Apriyani (2019)”	“Pengaruh program K3 (kesehatan dan keselamatan kerja) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. kereta api Indonesia (persero) daerah operasi 3 cirebon”.	“Program K3(X1), dan produktivitas kerja (Y)”	“Analisis regresi linier sederhana dengan uji T dan uji F”.	“Program K3 (kesehatan dan keselamatan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan”.

**Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024**

## 2.3 Kerangka Penelitian

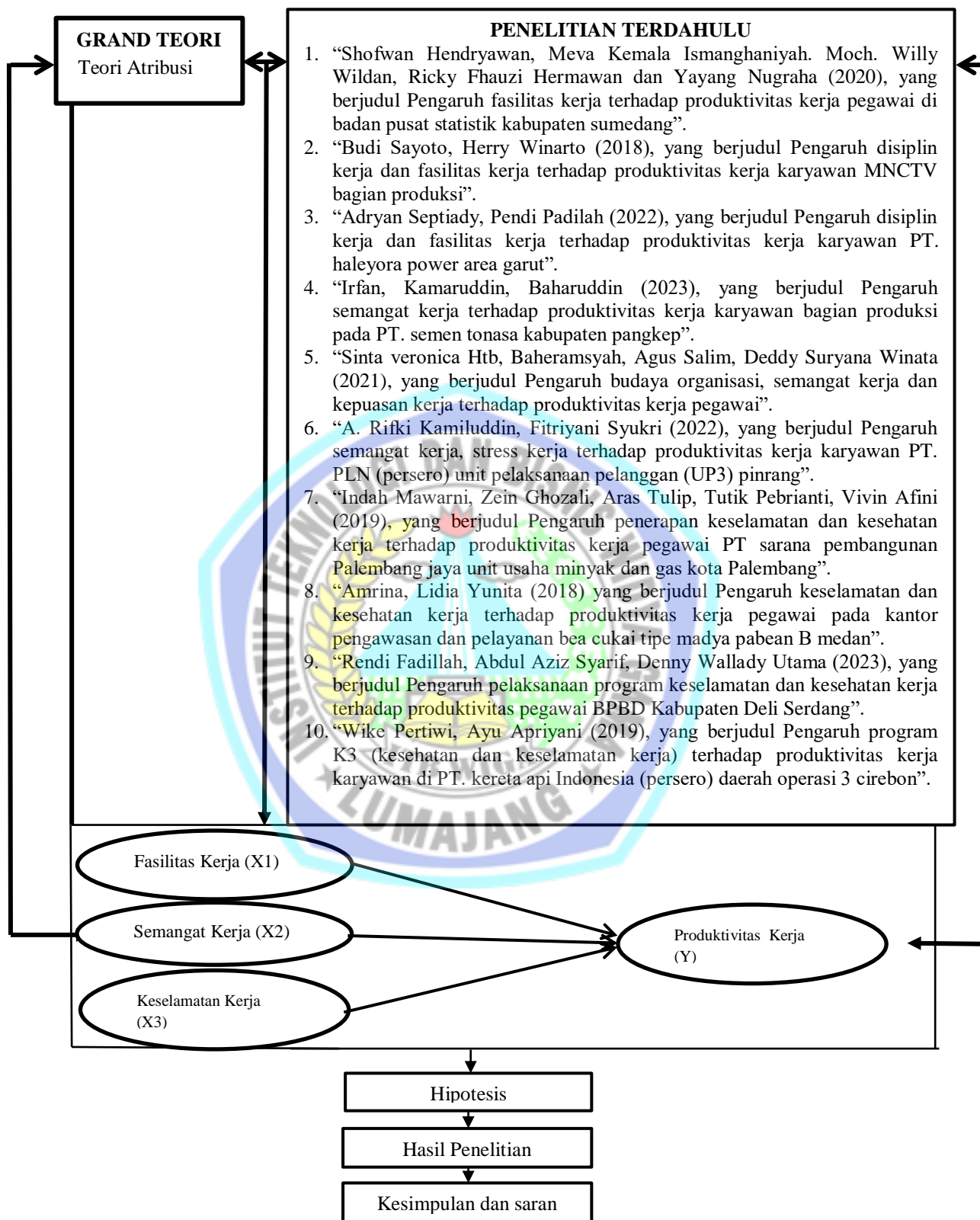
### 2.3.1 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran atau kerangka berfikir dapat dikatakan sebagai dasar pemikiran dari peneliti yang digabungkan dari fakta-fakta dan observasi serta kajian kepustakaan, kerangka berfikir juga merupakan perlengkapan peneliti untuk menganalisis perencanaan. Pada penelitian kuantitatif kecenderungan akhirnya adalah diterima atau ditolak hipotesis penelitian tersebut. Adapun definisi kerangka pemikiran atau kerangka berfikir sebagai berikut.

Syahputri *et al.*, (2023) menegaskan bahwa model konseptual tentang bagaimana teori menghubungkan berbagai elemen berbeda yang telah diakui sebagai isu penting adalah apa yang membentuk suatu kerangka kerja.

Priyanto, (2021) menyatakan bahwa kerangka pemikiran berfungsi sebagai mekanisme pengaturan untuk menyajikan temuan-temuan penelitian dan untuk mendorong penyelidikan terhadap isu-isu yang memunculkan isu-isu tersebut serta keadaan yang memotivasi peneliti untuk melakukan penelitiannya.

Berdasarkan pengertian kerangka pemikiran yang disampaikan dari beberapa sumber, maka peneliti menyimpulkan bahwa kerangka penelitian adalah suatu model konseptual yang menggambarkan hubungan antara teori dan faktor-faktor yang diidentifikasi sebagai masalah utama. Proses penyusunan pernyataan dalam penelitian menggunakan kerangka pemikiran memandu penyelidikan terhadap permasalahan yang dihadapi, serta memberikan konteks penyebab yang mendorong peneliti untuk melaksanakan penelitian tersebut. Dengan demikian kerangka pemikiran berperan penting dalam membimbing dan memberikan arah pada proses penelitian. Berdasarkan landasan teori yang telah dijelaskan diatas, maka untuk lebih memudahkan dalam memahami akan digunakan kerangka pemikiran sebagai berikut :



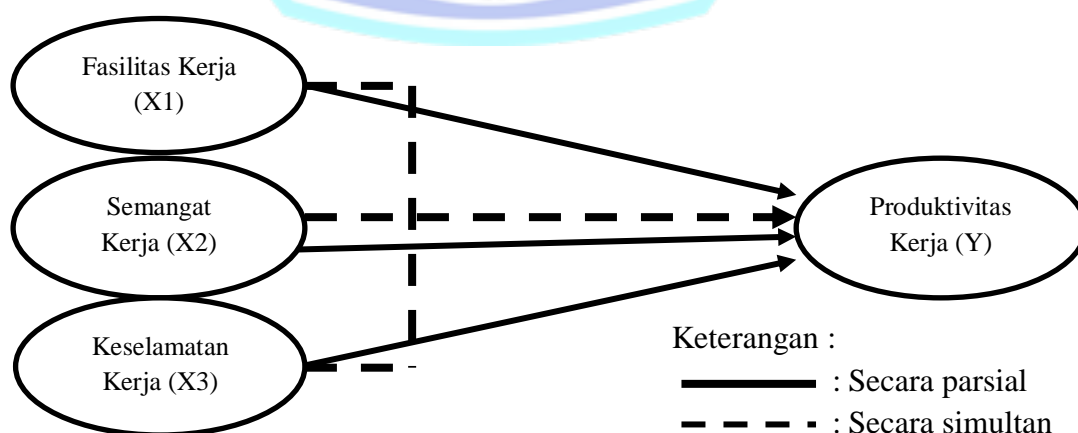
**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**  
**Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024**

### 2.3.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu hubungan atau keterkaitan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari suatu masalah yang akan diteliti. Ini membantu menggambarkan hubungan antar elemen konseptual dan memberikan landasan untuk pengembangan teori atau penelitian lebih lanjut. Kerangka konseptual digunakan untuk merinci hubungan antara variabel dan konsep yang relevan dalam suatu penelitian.

Sugiono (2017) berpendapat bahwa kerangka konseptual secara teoritis akan menghubungkan berbagai variabel penelitian, yaitu variabel terkait atau dependen dengan variabel bebas atau independen yang diukur serta diamati melalui proses penelitian. Adapun Nursalam (2017) berpendapat bahwa kerangka konsep penelitian merupakan hasil abstraksi dari suatu realitas yang dapat dikomunikasikan serta membentuk teori untuk menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.2 Kerangka Konseptual**  
**Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2024**

## 2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:99), hipotesis adalah tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hal ini dianggap sementara karena tanggapan yang diberikan hanya didasarkan pada teori yang bersangkutan dan bukan pada fakta empiris yang dikumpulkan melalui pengumpulan data. Dengan demikian, dapat dikatakan hipotesis merupakan suatu pernyataan sementara yang masih bersifat dugaan, artinya masih diperlukan pembuktian kebenarannya. Oleh karena itu, penelitian ini disusun sebagai berikut:

### a. Hipotesis Pertama

Sayoto, (2018) mengartikan fasilitas sebagai prasarana dan fasilitas yang terdapat pada suatu kantor usaha atau instansi dan dirancang untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya guna menjamin kebahagiaan dan kenyamanan pekerja. Teori ini didukung oleh penelitian yang sudah dilakukan oleh Shofwan Hendryawan, Meva Kemala Ismanghaniyah, Moch. Willy Wildan, Ricky Fhauzi Hermawan dan Yayang Nugraha (2020), yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Adryan Septiady, Pendi Padilah (2022), yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara fasilitas kerja dengan produktivitas kerja yang dimana fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja fasilitas yang memadai dapat meningkatkan produktivitas kerja begitupun sebaliknya.

Peneliti tertarik untuk mengkaji kembali pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karena adanya kesamaan temuan penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, peneliti mengajukan hal-hal berikut ini sebagai hipotesis pertama penelitian:

H1 : Terdapat pengaruh fasilitas kerja secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia Stasiun Klakah

#### **b. Hipotesis Kedua**

Syihab *et al.*, (2020) mengandung makna bahwa kemampuan seseorang dalam meningkatkan hasil agar dapat bekerja lebih cepat dan efektif dalam perusahaan disebut dengan semangat kerja. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan terdapat hubungan antara semangat kerja dengan produktivitas. Peningkatan produktivitas kerja yang positif berkorelasi langsung dengan semangat yang tinggi, begitu pula sebaliknya. Berkurangnya produktivitas dalam bekerja akan berdampak pada berkurangnya jumlah pekerjaan. Teori ini didukung oleh penelitian yang sudah dilakukan oleh Irfan, Kamaruddin, Baharuddin (2023), yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan yang dilakukan oleh A. Rifki Kamiluddin, Fitriyani Syukri (2022), yang menyatakan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Para peneliti tertarik untuk mengkaji kembali pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan karena adanya ketidaksesuaian dengan



temuan penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, peneliti mengajukan hipotesis kedua berikut dalam penyelidikan ini:

H2 : Terdapat pengaruh semangat kerja secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia Stasiun Klakah

### c. **Hipotesis Ketiga**

Mawarni *et al.*, (2019) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara keselamatan kerja dengan produktivitas dan keselamatan kerja merupakan suatu keadaan yang mencegah terjadinya kesalahan dan kerusakan pada pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/karyawan. Keselamatan kerja akan meningkat apabila perusahaan menyediakan peralatan pelengkap secara tepat dan ekstensif; sebaliknya keselamatan kerja akan menurun apabila tidak disediakan peralatan keselamatan kerja yang lengkap. Teori ini didukung oleh penelitian yang sudah dilakukan oleh Indah Mawarni, Zein Ghozali, Aras tulip, Tutik Pebrianti, Vivin Afini (2019), yang menyatakan bahwa keselamatan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rendi Fadillah, Abdul azis Syarif, denny Wallady Utama (2023), yang menyatakan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Mengkaji kembali hubungan antara keselamatan kerja dan produktivitas menggelitik minat para peneliti karena adanya perbedaan dalam temuan penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, peneliti mengajukan hipotesis ketiga berikut dalam penelitian ini:

H3 :Terdapat pengaruh keselamatan kerja secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia Stasiun Klakah

**d. Hipotesis Keempat**

Markus *et al.*, (2023) berpendapat bahwa produktivitas merupakan ukuran yang dapat menyatakan bagaimana suatu sumber dapat dinyatakan baik dan dapat diatur serta dimanfaatkan untuk dapat mencapai suatu hasil yang optimal. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam menggapai daya guna serta efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan pemakaian sumber daya manusia. Teori ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Budi Sayoto dan Herry Winarto (2018), Sinta Veronika Htb (2021), Amrina (2018) dengan hasil penelitian masing masing yang menyatakan bahwa fasilitas kerja, semangat kerja dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan secara simultan diuji bersamaan dengan variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Meskipun dalam penelitian terdahulu diuji bersama variabel yang berbeda dengan variabel yang peneliti ambil, maka dari itu peneliti tertarik untuk menguji kembali terkait dengan fasilitas kerja, semangat kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Untuk itu peneliti mengajukan hipotesis yang keempat sebagai berikut :

H4 : Terdapat pengaruh fasilitas kerja, semangat kerja dan keselamatan kerja yang signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia Stasiun Klakah