

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 *Grand Theory***

##### **2.1.1 Teori Atribusi**

Teori ini memberikan gambaran mengenai tingkah laku manusia, dimana seseorang menginterpretasikan suatu alasan atas perilakunya yang di tentukan dari internal dan eksternal. Teori atribusi menjelaskan bahwa ketika individu mengamati perilaku seseorang, individu tersebut berupaya untuk menentukan apakah perilaku tersebut disebabkan faktor internal atau eksternal. Perilaku yang disebabkan faktor internal merupakan perilaku yang diyakini berada dibawah kendali pribadi seorang individu seperti kepribadian, persepsi diri, kemampuan dan motivasi. Perilaku yang disebabkan faktor eksternal merupakan perilaku yang dianggap sebagai akibat dari sebab-sebab luar, yaitu individu tersebut dianggap telah dipaksa berperilaku demikian oleh situasi seperti budaya organisasi, kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat yang di kemukakan oleh Fritz Heider.

Sumber daya manusia mempengaruhi tercapainya suatu tujuan perusahaan mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi bukan hal yang mudah, karena dalam organisasi melibatkan berbagai elemen, yaitu karyawan, pimpinan maupun sistem itu sendiri. Menurut Hasibuan (2019) Mengatakan Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran terhadap tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan lembaga.

## **2.2 Produktivitas Karyawan**

### **2.2.1 Pengertian Produktivitas Karyawan**

Menurut (Saleh & Utomo, 2018a) Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa.

Menurut (Erica D et al, 2024) Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu produk, baik jasa maupun barang, oleh seorang pekerja. Selain itu, produktivitas kerja juga mencerminkan hubungan antara input dan output dalam suatu sistem produksi.

Menurut (Milinia, 2023) mengatakan bahwa produktivitas kerja adalah komparasi hasil pekerjaan dengan bahan, waktu, pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa secara efisien serta efektif dengan baik dengan tetap menjaga kualitas produk atau jasa tersebut diproduksi.

Menurut (Juanda & Djarman, 2023) produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan di sini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisis atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas**

Menurut Sutrisno (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dari karyawan adalah sebagai berikut :

1. Perbaikan berkelanjutan yaitu sebuah perusahaan akan diperhadapkan dengan tuntutan yang seringberubah, baik

- datangnya dari internal ataupun eksternal sehingga organisasi diharap untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan.
2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan, yaitu upaya organisasi dalam melakukan perbaikan secara terus menerus dilakukan dengan peningkatan mutu hasil pekerjaan segala komponen organisasi baik dari segi internal maupun eksternal. Mutu berkaitan dengan segala jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksanaan tugas pokok maupun tugas penunjang dalam organisasi.
  3. Pemberdayaan sumber daya manusia, yaitu berupa pengakuan harkat dan martabat manusia, memperkaya mutu kekaryaannya, dan menerapkan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi berorganisasi.

### **2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja**

Dalam mengukur produktivitas kerja karyawan diperlukan beberapa indikator menurut Sutrisno (2017), antara lain :

1. Kemampuan, yaitu seorang karyawan harus memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas yang diembankan kepada mereka. Kemampuan karyawan tersebut sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki dan profesionalisme karyawan dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, dimana hasil merupakan sesuatu yang dirasakan oleh seseorang yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi dalam upaya memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan yaitu dengan meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Semangat kerja, merupakan indikator yang dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hasil sebelumnya yang harus lebih baik.

4. Pengembangan diri, yaitu meningkatkan kemampuan kerja dengan mengembangkan diri dan dapat dilakukandengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
5. Mutu, yaitu hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan dan selalu berusaha untuk meningkatkan mutu yang lebih baik dari sebelumnya.
6. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh signifikan bagi karyawan

## **2.3 Displin Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Displin Kerja**

Menurut Hasibuan (2019) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Fauzia & Dongoran, 2020) disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkat laku yang menunjukkan ketaatan individu pada sebuah peraturan yang berlaku dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan tujuan organisasi juga sebagai sarana untuk memepertahankan eksistensi perusahaan

Menurut (Arron Stevanus Saputra & Rina Sulistiyani, 2023) disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan. Mempromosikan semangat kerja, semangat kerja, dan pencapaian tujuan perusahaan, dan disiplin kerja adalah sikap patuh dan patuh, mengikuti aturan berdasarkan kesadaran pribadi, tanpa paksaan dari luar.

Menurut (Saleh & Utomo, 2018b) disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi

### **2.3.2 Faktor-Faktor Displin Kerja**

Menurut (Fauzia & Dongoran, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

#### **1. Faktor kepribadian**

Merupakan nilai-nilai yang berkaitan langsung untuk menjunjung disiplin yang ditanamkan oleh orang tua, guru dan masyarakat sebagai acuan penerapan disiplin yang akan terlihat dari sikap dan perilaku seseorang

#### **2. Faktor Lingkungan**

Disiplin kerja karyawan tidak akan muncul begitu saja namun merupakan sebuah proses belajar yang akan dilakukan terus-menerus. Agar proses tersebut berjalan efektif, oleh karena itu pemimpin di suatu perusahaan perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil dalam bersikap, berperilaku positif, dan terbuka kepada karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

#### **3. Pengawasan Pimpinan**

Adanya tidaknya keteladanan pimpinan, ada tidaknya peraturan pasti, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan, dan menciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

### **2.3.3 Indikator Displin Kerja**

Hasibuan (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur disiplin kerja adalah :

1. Tingkat Absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan tersebut telah memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi.
2. Mematuhi peraturan perusahaan, karyawan yang taat pada peraturan kerja tidakkan melalaikan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga terciptanya kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
3. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada.
4. Tanggung jawab adalah komitmen dan kewajiban karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik dan selesai dengan waktu yang ditetapkan.

## **2.4 Motivasi Kerja**

### **2.4.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Afandi (2018) motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangat, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keihlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut (Juanda & Djarman, 2023) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut (Milinia, 2023) motivasi adalah sekumpulan perilaku dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuan individu. Nilai-nilai dan nilai-nilai tersebut merupakan intangible yang memberikan energi untuk mendorong orang bekerja sekeras mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Saleh & Utomo, 2018) merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan perusahaan

#### **2.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja adalah :

##### **1. Kebutuhan Hidup**

kebutuhan untuk mempertahankan hidup termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

##### **2. Kebutuhan Masa Depan**

Kebutuhan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

##### **3. Kebutuhan Harga Diri**

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestiesnya. Prestise dan status

dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

#### 4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi kengkap potensi seseorang secara penuh.

### **2.4.3. Indikator Motivasi Kerja**

Afandi (2018) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur motivasi kerja adalah :

#### 1. Balas Jasa

Balas jasa adalah imbalan yang diberikan perusahaan pada karyawan atas jasanya karena telah melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan tersebut dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan

#### 2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugas atau kewajibannya sehari-hari.

#### 3. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

## **2.5 Keselamatan Kerja**

### **2.5.1 Pengertian Keselamatan Kerja**

Menurut (Mahmudah, 2019) Keselamatan kerja adalah kondisi dimana para pekerja selamat, tidak mengalami kecelakaan dalam

melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian, pelaksanaan pekerjaan berlangsung secara normal tidak terganggu oleh kecelakaan kerja, tenaga kerja dapat menciptakan kinerja yang direncanakan.

Menurut (Safitri & Murdiati, 2021) keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tenteram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Menurut (Achmad 2021) keselamatan kerja adalah suatu keadaan dalam lingkungan/ tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di daerah lingkungan kerja.

Menurut (Pesik & Lumintang, 2018) keselamatan kerja adalah usaha menciptakan kondisi aman bagi pekerja dengan memberikan perlindungan di lingkungan kerja supaya pekerja merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Achmad (2021) keselamatan kerja adalah suatu keadaan dalam lingkungan/ tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di daerah/ tempat tersebut baik orang tersebut pegawai atau bukan pegawai dari organisasi kerja itu.

Menurut (Nurmala 2023) Keselamatan kerja adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan.

### **2.5.2 Faktor-Faktor Yang Keselamatan Kerja**

Menurut (Mahmudah, 2019) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah sebagai berikut :

1. Kelengkapan peralatan kerja Artinya adalah bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik demikian pula sebaliknya jika perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja juga tidak ikut terjamin.
2. Kualitas peralatan kerja Disamping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri.
3. Kedisiplinan karyawan Artinya hal berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tak terjamin.
4. Ketegasan pimpinan Artinya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawannya.
5. Semangat kerja Artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja.
6. Motivasi kerja Artinya sama dengan semangat kerja, motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja tidak lengkap, baik dan sempurna maka motivasi kerja karyawan juga akan lemah.

7. Pengawasan Artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar. Hal ini tentu akan mempengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi secara baik. Pengawasan dapat dilakukan oleh pimpinan atau menggunakan peralatan seperti CCTV ditempat-tempat tertentu.
8. Umur alat kerja Artinya umur dari peralatan kerja juga akan mempengaruhi keselamatan kerja karyawan. Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka membahayakan keselamatan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu sebaiknya peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus diganti dengan yang baru, sekalipun masih terlihat baik.

### **2.5.3 Indikator Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja**

Indikator yang mempengaruhi keselamatan kerja menurut (Mahmudah, 2019) yaitu :

1. Kondisi Pekerja. Kondisi pekerja adalah keadaan saat memasuki lapangan kerja sudah siap, tidak mengidap penyakit atau sakit, keadaan segar (tidak lelah).
2. Pelayanan Kesehatan. Pelayanan kesehatan adalah manakalah ada salah satu pekerja yang sedang sakit saat bekerja atau terdapat pekerja yang mengalami musibah saat saat bekerja mendapat pelayanan kesehatan dari pihak perusahaan.
3. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja yaitu manakala keadaan lingkungan yang tidak memastikan seperti kerusakan mesin yang tidak diketahui tanpa pengecekan mesin kerja terlebih dahulu, atau keadaan pencemaran yang terdapat didalam pabrik sehingga mengganggu kesehatan pekerja.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelihan	Kontribusi
1	Zainal (2017)	<i>Influence of Work Motivation and Discipline on Work Productivity</i>	Terletak Pada Objek Penelitian	<i>This study showed that employee motivation and discipline are working together significantly influencing the productivity</i>	Referensi Penelitian Berikutnya
2	Erica (2024)	<i>The Influence Of Work Discipline and Job Training On Employee Work Productivity At The Petukangan Utara District Office</i>	Terletak Pada Variabel Independen dan Serta Objek Penelitian	<i>The results show that work discipline and job training, both partially and simultaneously, significantly influence employee productivity. The determination test indicates that work discipline and job training influence employee productivity</i>	Referensi Penelitian Berikutnya
3	Saputra, Sulistiyan (2023)	Pengaruh Beban Kerja, Displin Kerja, Motivasi Kerja, Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo	Terletak Pada Objek Penelitian	Hasil analisis menyimpulkan bahwa disiplin kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo	Referensi Penelitian Berikutnya
4	Milinia (2023)	Pengaruh Displin Kerja, Kecerdasan Emosional, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja	Terletak pada objek penelitian	Menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh yang signifikan terhadap	Referensi Penelitian Berikutnya

		Karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia		produktivitas kerja	
5	Juanda Djamara (2023)	Pengaruh Displin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi Packing LIN-4 Pada PT. Mayora Indah Tbk Jatake 2	Terletak pada objek penelitian	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.	Referensi Penelitian Berikutnya
6	Achmad (2021).	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Engineering di PT. Industri Kapal Indonesia (IKI) Makassar	Terletak pada objek penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian engineering di PT. Industri Kapal Indonesia (IKI) Makassar yang signifikan dan positif.	Referensi Penelitian Berikutnya
7	Nurmala (2023)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Budaya Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Kuala Intan Sawit Selatan di Labuhan Batu Selatan)	Terletak pada objek penelitian	Hasil penelitian keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus PT Kuala Intan Sawit di Labuhan Batu Selatan).	Referensi Penelitian Berikutnya

## 2.7 Kerangka Penelitian

### Kajian Teoritis :

Hasibuan (2019) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Afandi (2018) motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangat, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keihlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Sutrisno (2017), produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Menurut (Mahmudah, 2019) Keselamatan kerja adalah kondisi dimana para pekerja selamat, tidak mengalami kecelakaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian, pelaksanaan pekerjaan berlangsung secara normal tidak terganggu oleh kecelakaan kerja, tenaga kerja dapat menciptakan kinerja yang direncanakan.

### Kesimpulan Sementara :

1. Displin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung (Great Air Minum Dalam Kemasan).
2. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung (Great Air Minum Dalam Kemasan).
3. Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung (Great Air Minum Dalam Kemasan).
4. Displin Kerja, Motivasi Kerja dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung (Great Air Minum Dalam Kemasan).

### Kajian Empiris :

1. Saputra, A. S., & Sulistiyani, R. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Displin Kerja, Motivasi Kerja, Penghargaan Dan Humuman Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo.
2. Milinia, P. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia.
3. Puji Wulan Sari (2023) Pengaruh disiplin kerja dan pengawasan terhadap produktivitas kerja bagian sewing pada PT. Horn Ming Indonesia Tangerang
4. Achamd (2021) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Engineering di PT. Industri Kapal Indonesia (IKI) Makassar

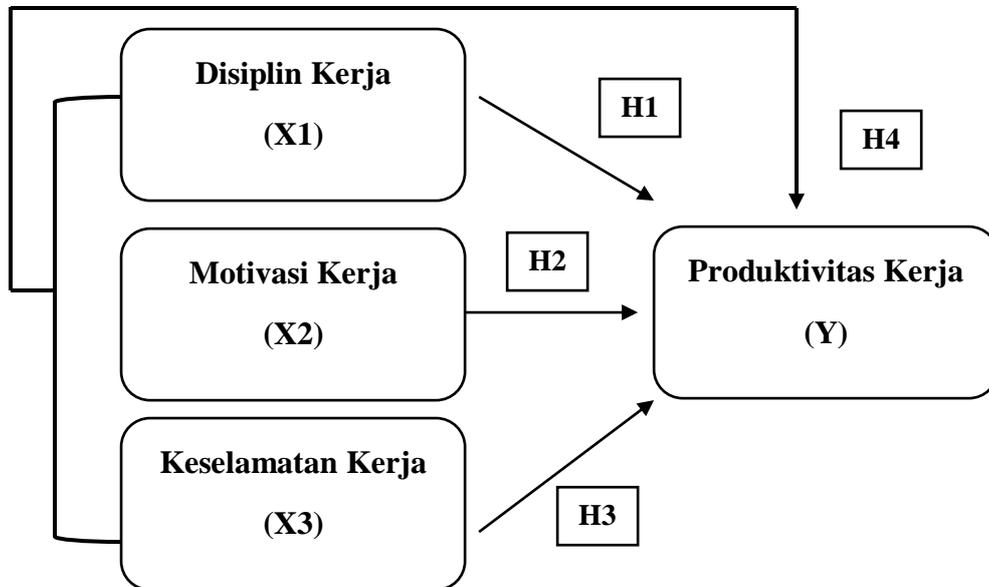
### Alat Uji :

Analisis Linear Berganda  
Uji t & Uji f

### Hipotesis :

- H1 : Displin Kerja Diduga Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung (Great Air Minum Dalam Kemasan).
- H2 : Motivasi Kerja Diduga Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung (Great Air Minum Dalam Kemasan).
- H3 : Keselamatan Kerja Diduga Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung (Great Air Minum Dalam Kemasan).
- H4 : Displin Kerja, Motivasi Kerja dan Keselamatan Kerja Diduga Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung (Great Air Minum Dalam Kemasan).

## 2.7 Kerangka Pemikiran



## 2.8 Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

### 2.8.1 Pengaruh Antara Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung

Menurut (Saleh & Utomo, 2018) Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Dan menurut (Juanda & Djarman, 2023) produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan di sini menurut peneliti bisa diartikan

sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Arron Stevanus Saputra & Rina Sulistiyani, 2023) menunjukkan hasil dari penelitian bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo. Dengan itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

**H1 : Displin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung (Great Air Minum Dalam Kemasan).**

## **2.8.2 Pengaruh Antara Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas**

### **Karyawan Pada PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung**

Menurut (Saleh & Utomo, 2018) motivasi kerja merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan perusahaan dan menurut Menurut (Milinia, 2023) motivasi adalah sekumpulan perilaku dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuan individu. Nilai-nilai dan nilai-nilai tersebut merupakan intangible yang memberikan energi untuk mendorong orang bekerja sekeras mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja/dorongan dari perusahaan akan sangat berpengaruh bagi karyawan untuk melakukan kerja lebih baik, dan menguntungkan bagi berkembangnya perusahaan dengan sumber daya manusia didalamnya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Milinia, 2023) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan sebesar 11,2% terhadap variabel produktivitas karyawan. Dengan ini peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

**H2 : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung (Great Air Minum Dalam Kemasan).**

### **2.8.3 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung**

Menurut (Achmad, 2019) keselamatan kerja adalah suatu keadaan dalam lingkungan/ tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di daerah/ tempat tersebut baik orang tersebut pegawai atau bukan pegawai dari organisasi kerja itu. Sedangkan menurut (Mahmudah, 2019) Keselamatan kerja adalah kondisi dimana para pekerja selamat, tidak mengalami kecelakaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian, pelaksanaan pekerjaan berlangsung secara normal tidak terganggu oleh kecelakaan kerja, tenaga kerja dapat menciptakan kinerja yang direncanakan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mahmudah, 2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian engineering di PT. Industri Kapal Indonesia (IKI) Makassar yang signifikan dan positif. Dengan ini peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

**H3 : Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung (Great Air Minum Dalam Kemasan).**

#### **2.8.4 Pengaruh Antara Displin Kerja, Motivasi Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung**

Penelitian yang dilakukan oleh (Arron Stevanus Saputra & Rina Sulistiyani, 2023) menunjukkan hasil dari penelitian bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo. Penelitian yang dilakukan oleh (Milinia, 2023) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan sebesar 11,2% terhadap variabel produktivitas karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh (Mahmudah Menurut (Saleh & Utomo, 2018) Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Menurut (Milinia, 2023) motivasi adalah sekumpulan perilaku dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuan individu. Menurut (Achmad, 2019) keselamatan kerja adalah suatu keadaan dalam lingkungan/ tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di daerah/ tempat tersebut baik orang tersebut pegawai atau bukan pegawai dari organisasi kerja itu.

, 2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian engineering di PT. Industri Kapal Indonesia (IKI) Makassar yang signifikan dan positif. Dengan ini peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

**H4 : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung (Great Air Minum Dalam Kemasan).**