

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Definisi konseptual adalah abstraksi, yang diungkapkan dalam kata-kata yang dapat membantu pemahaman di dalam sebuah penelitian ini. Berdasarkan penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh upah dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja buruh lapangan PT. Mutiara Sawit Seluma:

2.1.1 Produktivitas Kerja

Menurut (Sutrisno, 2009) produktivitas adalah sebuah ukuran dari efisiensi serta perbandingan antara output yang berupa jasa atau barang dengan input yang berupa uang, bahan dan tenaga kerja. Menurut (Wijaya & Manurung, 2021) produktivitas kerja merupakan sikap mental seorang buruh yang selalu berusaha meningkatkan kualitasnya dalam bekerja dan segala usahanya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menghasilkan sebuah keluaran (output) yang berkualitas. Menurut (Sedarmayanti, 2009) Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi dan efektivitas kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu.

Menurut (Sinungan, 2001) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Sutrisno, 2011)

produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien melalui pemanfaatan sumber daya, waktu, serta keterampilan yang dimiliki, sehingga hasil pekerjaan dapat dicapai sesuai target yang telah ditetapkan. (Mulyadi, 2017) Produktivitas merupakan sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal. (Sumaryono, 2022) Produktivitas kerja merupakan hasil kerja secara keseluruhan yang dicapai oleh seorang buruh dalam kurun waktu tertentu dibandingkan dengan target kerja yang telah ditentukan hal ini juga mencakup efektivitas dan efisiensi kerja dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok pekerja dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien sesuai dengan waktu dan sumber daya yang tersedia. Produktivitas tidak hanya diukur dari hasil kerja yang dicapai, tetapi juga mencerminkan sikap mental positif untuk selalu meningkatkan kualitas, kinerja, dan hasil kerja dari waktu ke waktu.

2.1.2 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut (Sutrisno, 2009) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta

profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Pengembangan diri Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Menurut (Ajabar, 2020) indikator-indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingkat absensi tinggi

Tinggi rendahnya absensi dari pekerja yang ada langsung berpengaruh pada produktivitas, karena pekerja yang tidak masuk bekerja tidak akan produktif.

2. Tingkat perolehan hasil

Produktivitas merupakan kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa.

3. Kualitas hasil kerja

Dalam menghasilkan produk perusahaan berusaha agar produk tersebut berkualitas yang baik.

Menurut (Simamora, 2004) produktivitas kerja terdapat indikator-indikator yaitu diantaranya :

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja menunjukan pada jumlah hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Semakin banyak pekerjaan yang diselesaikan sesuai standar dan target, maka kuantitas kerja dinilai tinggi.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja mencerminkan tingkat ketelitian, kerapian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditentukan. Seorang buruh yang produktif tidak hanya menyelesaikan banyak pekerjaan, tetapi juga menghasilkan pekerjaan yang

berkualitas tinggi, bebas dari kesalahan, dan memberikan nilai tambah bagi organisasi.

3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

Indikator ini berkaitan dengan kemampuan buruh dalam menyelesaikan tugas tepat waktu atau bahkan lebih cepat dari tenggat waktu yang ditentukan. Ketepatan waktu menunjukkan manajemen waktu yang baik, disiplin, dan efisiensi kerja.

4. Sikap kooperatif

Sikap kooperatif mengacu pada kemampuan buruh untuk bekerja sama dengan rekan kerja, pimpinan, maupun tim lintas divisi. Produktivitas tidak hanya ditentukan oleh kinerja individu, tetapi juga sejauh mana seseorang bisa berkontribusi dalam kerja tim, mendukung rekan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif.

Jadi berdasarkan tiga model indikator di atas maka penulis memutuskan untuk memakai indikator produktivitas kerja menurut (Sutrisno, 2009).

2.1.3 Upah

Menurut (Ivancevich, 2016) upah adalah penghargaan perorangan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Menurut (Ghofur, 2020) upah merupakan suatu imbalan yang diterima para karyawan dari pemberi kerja atau atasan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan. Tingkat kesejahteraan karyawan dapat diukur dari tinggi rendahnya upah yang diterima masing-masing karyawan. Menurut (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa upah dalam teori ekonomi diartikan sebagai pembayaran yang diperoleh berbagai

bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Dengan demikian upah dapat diartikan sebagai balas jasa yang diterima oleh tenaga kerja setelah melakukan suatu pekerjaan.

Menurut (Sukirno, 2017) Upah adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan atau buruh atas jasa atau tenaga yang telah disumbangkan kepada perusahaan dalam bentuk uang sesuai dengan perjanjian kerja atau ketentuan yang berlaku. (Suhartini et al., 2020) Upah adalah imbalan atau kompensasi yang diterima oleh pekerja atas jasa atau tenaga yang telah mereka berikan kepada pemberi kerja dalam suatu periode tertentu, baik dalam bentuk uang maupun barang. Menurut (Tiwow, 2019) upah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai akibat dari kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu, (Rahmi & Riyant, 2022) menjelaskan bahwa upah adalah hak pekerja yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang dilakukan, sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, upah tidak hanya menjadi alat pemenuhan kebutuhan ekonomi pekerja, tetapi juga berfungsi sebagai motivasi untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa upah merupakan imbalan atau balas jasa yang diterima oleh pekerja dari pemberi kerja atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, baik dalam bentuk uang maupun barang, sesuai dengan perjanjian kerja atau ketentuan yang berlaku. Upah tidak hanya berfungsi sebagai sarana pemenuhan kebutuhan ekonomi pekerja, tetapi

juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan, motivasi, dan produktivitas kerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.4 Indikator Upah

Menurut (Ivancevich, 2016) indikator upah terdiri dari beberapa bagian, antara lain:

1. Memadai/ memenuhi syarat (*Addequate*) adalah suatu tindakan, keberadaan, pengalaman, atau pengertian dinamis lainnya.
2. Keadilan/ kewajaran (*Equitable*) adalah setiap orang harus dibayar secara adil sesuai dengan usaha dan kinerja yang dimilikinya.
3. Seimbang (*Balance pay*) adalah semua jenis imbalan harus mencerminkan paket imbalan yang layak secara keseluruhan. Adanya keseimbangan antara harapan dengan kenyataan kompensasi yang diterima buruh.
4. Biaya yang efektif (*Cost effective*) adalah kemampuan organisasi untuk membayar pembayaran tepat pada waktunya. Sehingga pembayaran kompensasi bisa menjadi efektif bagi buruh.
5. Terjamin (*Secure*) adalah harus cukup membantu seseorang merasa aman dan membantunya memenuhi kebutuhan pokok.
6. Perangsang kerja (*Incentive providing*) adalah sesuatu yang dapat membangkitkan rasa kerja pada karyawan dengan memberikan beberapa rangsangan atau upah kerja.
7. Kepantasan/ dapat diterima (*Acceptable*) adalah tindakan yang dilakukan sekedaranya atau kualitas dan tindakan yang dilakukan untuk menghormati suatu tindakan.

Menurut (As'ad, 1987) indikator upah diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Sistem pengupahan

Merupakan cara atau metode organisasi dalam menentukan dan memberikan upah kepada karyawan. Sistem ini memastikan bahwa setiap pekerja memperoleh balas jasa sesuai kebijakan perusahaan, standar jabatan, dan ketentuan yang berlaku. Sistem pengupahan biasanya mencakup struktur gaji, skala upah antar posisi, serta mekanisme kenaikan gaji.

2. Sistem upah menurut produksi

Upah diberikan berdasarkan jumlah hasil kerja atau produktivitas karyawan. Semakin besar output yang dicapai, semakin tinggi upah yang diterima. Sistem ini sering digunakan pada pekerjaan yang hasil kerjanya dapat dihitung secara jelas, seperti jumlah barang diproduksi, jumlah pelayanan, atau target penjualan.

3. Sistem upah menurut senioritas

Penentuan upah didasarkan pada lama masa kerja seorang karyawan di perusahaan. Semakin lama seseorang bekerja, semakin tinggi tingkat upah yang diterimanya. Sistem ini umumnya diterapkan untuk menghargai loyalitas serta pengalaman kerja yang telah diberikan karyawan. Selain itu, pendekatan senioritas juga membantu menciptakan stabilitas tenaga kerja karena karyawan merasa memiliki jenjang peningkatan upah yang jelas.

4. Sistem upah menurut kebutuhan

Upah ditetapkan dengan mempertimbangkan kebutuhan hidup karyawan agar dapat hidup layak. Sistem ini berorientasi pada pemenuhan kebutuhan dasar seperti tempat tinggal, makanan, pendidikan, dan kesehatan. Konsep ini sejalan dengan

standar upah minimum, di mana perusahaan memperhatikan aspek kemanusiaan dan kesejahteraan pekerja.

Menurut (Buchari, 2009) indikator upah dapat dilihat dari beberapa yaitu:

1. Prestasi

Prestasi kerja menunjukkan hasil nyata yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Semakin tinggi prestasi yang ditunjukkan, semakin besar pula kemungkinan karyawan memperoleh upah yang lebih tinggi sebagai bentuk penghargaan atas kinerja dan tanggung jawabnya.

2. Kreatif

Kreativitas mencerminkan kemampuan karyawan dalam menciptakan ide-ide baru, menyelesaikan masalah, dan menemukan cara kerja yang lebih efisien. Karyawan yang kreatif dianggap memberikan nilai tambah bagi perusahaan, sehingga layak mendapatkan penghargaan berupa peningkatan upah atau insentif.

3. Semangat menghadapi tantangan

Semangat dalam menghadapi tantangan menunjukkan sikap positif dan kesiapan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan, tekanan, serta tugas yang sulit. Karyawan yang memiliki semangat tinggi dianggap produktif dan berpotensi besar dalam mendukung keberhasilan organisasi, sehingga hal ini juga menjadi pertimbangan dalam penentuan besaran upah.

Jadi berdasarkan tiga model indikator di atas maka penulis memutuskan untuk memakai indikator upah menurut (Ivancevich, 2016).

2.1.5 Keselamatan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2013) mengatakan bahwa “keselamatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material, dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar supaya pekerja tidak mengalami cedera. Menurut (Sujoso, 2012) keselamatan kerja merupakan keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat bekerja dan lingkungan serta terhindar dari bahaya yang menyebabkan penderitaan, kerusakan atau kerugian selama berada di dalam lingkungan kerja. Menurut (Suarjana, 2022) keselamatan kerja merupakan suatu usaha yang dilakukan secara sistematis untuk mencegah dan mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja. Upaya ini mencakup penciptaan lingkungan kerja yang aman, penerapan prosedur kerja yang tepat, serta penggunaan peralatan pelindung diri agar tenaga kerja dapat terhindar dari berbagai risiko yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatannya selama bekerja. Sedangkan menurut (Tarwaka, 2008) keselamatan kerja merupakan serangkaian upaya yang dirancang untuk menjamin perlindungan tenaga kerja melalui penerapan standar dan prosedur keselamatan di lingkungan kerja. Tujuannya adalah menciptakan situasi kerja yang aman, mengurangi potensi bahaya, serta memastikan setiap pekerja terlindungi dari risiko kecelakaan atau gangguan kesehatan akibat pekerjaan yang dilakukan.

Menurut (Darnoto, 2021) keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja, dan lingkungannya serta cara-cara melakukan. Menurut (Gunara, 2017) keselamatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin,

material, dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar supaya pekerja tidak mengalami cedera. Sedangkan (Simanjuntak, 1994) keselamatan kerja diartikan sebagai kondisi aman di tempat kerja, di mana individu terbebas dari risiko cedera, kerusakan fisik, maupun potensi kerugian lainnya. (Hasibuan et al., 2020) keselamatan kerja mencakup pada keadaan di lingkungan kerja yang secara optimal melindungi keselamatan semua individu yang berada di area tersebut, termasuk karyawan dan orang-orang yang tidak terlibat langsung dengan organisasi. Lingkup keselamatan kerja berkaitan dengan alat yang digunakan dalam bekerja, bahan dan prosedur yang digunakan, serta kondisi dan pengelolaan lingkungan kerja secara menyeluruh.

Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan upaya sistematis yang bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dari berbagai risiko kecelakaan, cedera, atau penyakit akibat kerja melalui penerapan prosedur, standar, dan lingkungan kerja yang aman. Keselamatan kerja mencakup pengawasan terhadap peralatan, bahan, metode kerja, serta kondisi lingkungan agar setiap individu yang berada di tempat kerja dapat bekerja dengan aman, nyaman, dan produktif.

2.1.6 Indikator Keselamatan Kerja

Indikator keselamatan kerja menurut (Mangkunegara, 2013) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pemakaian peralatan kerja / alat pelindung diri

Menjelaskan pentingnya penggunaan alat pelindung diri seperti helm, sarung tangan, sepatu safety, masker, atau kacamata pelindung sesuai dengan jenis

pekerjaan bertujuan untuk meminimalisir risiko kecelakaan kerja dan melindungi karyawan dari potensi bahaya di tempat kerja.

2. Beban kerja

Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan fisik dan mental karyawan sangat memengaruhi keselamatan kerja. Beban kerja yang terlalu berat dapat menimbulkan kelelahan dan menurunkan konsentrasi, sehingga meningkatkan risiko kecelakaan.

3. Peraturan keselamatan kerja

Peraturan keselamatan kerja berfungsi sebagai pedoman bagi seluruh karyawan untuk menjaga keamanan selama bekerja. Aturan ini mencakup tata cara penggunaan alat, prosedur kerja, penanganan bahan berbahaya, serta tindakan pencegahan terhadap potensi kecelakaan.

4. Komunikasi dan dukungan

Komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan berperan penting dalam menciptakan budaya keselamatan kerja. Dukungan dari manajemen dalam bentuk pengarahan, pengawasan, dan pemberian informasi terkait risiko kerja dapat meningkatkan kesadaran serta tanggung jawab karyawan terhadap keselamatan.

5. Pelatihan keselamatan kerja

Pelatihan keselamatan kerja bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan agar mampu mengenali bahaya, mencegah kecelakaan, dan bertindak cepat dalam situasi darurat. Dengan pelatihan yang

rutin dan tepat sasaran, karyawan akan lebih siap dalam menjaga keselamatan dirinya maupun rekan kerja di lingkungan kerja.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2009) indikator keselamatan kerja terdiri dari tiga faktor, di antaranya:

1. Faktor lingkungan kerja

Faktor ini berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja seperti ventilasi, pencahayaan, suhu, kebersihan area kerja, tata letak ruangan, hingga potensi bahaya seperti bahan kimia, kebisingan, atau permukaan licin. Lingkungan kerja yang buruk dapat meningkatkan risiko kecelakaan, sehingga pengaturan area kerja harus aman, nyaman, serta bebas dari potensi bahaya.

2. Faktor manusia

Faktor ini meliputi sikap, perilaku, tingkat kehati-hatian, keterampilan, kesehatan, kepatuhan terhadap prosedur, serta tingkat kelelahan pekerja. Banyak kecelakaan terjadi karena kelalaian atau kurangnya pemahaman pekerja tentang prosedur keselamatan.

3. Faktor alat dan mesin

Alat dan mesin yang digunakan harus dalam kondisi baik, terawat, dan sesuai standar keamanan. Kerusakan, usia pakai, atau penggunaan yang tidak sesuai prosedur dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja.

Menurut (Suma'mur, 1993) mengemukakan beberapa indikator keselamatan kerja, yaitu di antaranya:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja

Keadaan tempat lingkungan kerja mencakup kebersihan, kerapian, dan tata letak area kerja yang mendukung keamanan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2. Pengaturan udara

Pengaturan udara berkaitan dengan kualitas dan sirkulasi udara di tempat kerja. Udara yang bersih dan mengalir dengan baik akan menjaga kesehatan pernapasan pegawai, mencegah rasa pengap, serta membantu menjaga konsentrasi kerja.

3. Pengaturan penerangan

Penerangan yang memadai merupakan salah satu faktor penting dalam keselamatan kerja. Penerangan yang baik membantu pegawai melakukan pekerjaan dengan lebih teliti dan mengurangi risiko kesalahan atau kecelakaan akibat kurangnya visibilitas.

4. Pemakaian peralatan kerja

Pemakaian peralatan kerja yang tepat sesuai prosedur keselamatan merupakan bagian penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman. Buruh harus memahami cara penggunaan alat-alat kerja dengan benar agar tidak terjadi cedera atau kerusakan alat.

5. Kondisi fisik dan mental buruh

Keselamatan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor lingkungan, tetapi juga oleh kondisi fisik dan mental buruh. Buruh yang sehat secara jasmani dan memiliki kestabilan mental akan lebih waspada dan mampu bekerja dengan aman.

Jadi berdasarkan tiga model indikator di atas maka penulis memutuskan untuk memakai indikator keselamatan kerja menurut (Mangkunegara, 2013).

2.1.7 Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut (Tjandraningsih & Herawati, 2019) Upah merupakan bentuk balas jasa atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan hasil kerja yang telah dicapai dalam suatu periode tertentu, baik harian, mingguan, maupun bulanan. Ketika upah yang diterima sesuai pencapaian karyawan, maka akan timbul perasaan puas serta motivasi kerja yang lebih tinggi (Fahrezi & Sudiby, 2024). Sebaliknya, apabila upah dianggap tidak sebanding dengan usaha yang dikeluarkan, karyawan cenderung merasa tidak puas dan kurang bersemangat dalam bekerja. Produktivitas kerja sendiri merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, upah memegang peran penting dalam mendorong peningkatan produktivitas, karena perusahaan dapat mempertahankan dan memotivasi (Widyastuti et al., 2023).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saiful Anwar, 2025) yang berjudul pengaruh pemberian upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Felixindo Distribusi Utama Kota Padang. Maka hasil penelitian H0 ditolak dan H2 diterima, yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian upah dan insentif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Felixindo Distribusi Utama Kota Padang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Laia, 2022) yang

berjudul pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor camat mazino kabupaten nias selatan. Maka hasil penelitian ha diterima dan ho ditolak, artinya upah dan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai di kantor camat mazino. Selanjutnya, upah dan insentif hanya mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja pegawai di jelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

2.1.8 Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut (Sujoso, 2012) Keselamatan kerja merupakan usaha untuk melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan serta bahaya yang dapat muncul selama proses bekerja. Jika keselamatan kerja terjamin dan lingkungan kerja dinilai aman, maka karyawan akan merasa lebih tenang dan nyaman saat menjalankan tugas. Sebaliknya, jika keselamatan kerja tidak diperhatikan, karyawan akan merasa terancam, mudah stres, dan kurang fokus dalam bekerja. Keselamatan kerja merupakan bentuk perlindungan perusahaan terhadap karyawannya, sehingga lingkungan kerja yang aman dapat meningkatkan konsentrasi, menekan tingkat absensi, dan mendorong produktivitas kerja karyawan secara optimal (Pardede & Tinambunan, 2022).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Purwanto, 2025) yang berjudul pengaruh program kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kesehatan kerja maupun keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artinya, semakin baik kondisi kesehatan dan keselamatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula

tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan. Lingkungan kerja yang sehat membuat karyawan lebih bugar dan fokus dalam menyelesaikan tugas, sedangkan penerapan keselamatan kerja yang baik menciptakan rasa aman serta mengurangi risiko kecelakaan kerja. Dengan demikian, kedua faktor tersebut memiliki peran penting dalam menciptakan kinerja optimal serta mendukung peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan dalam (Achmad et al., 2021) yang berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Engineering di PT. Industri Kapal Indonesia (IKI) Makassar. 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.

2.1.9 Pengaruh Upah dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Upah dan jam kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mahewel & Tampubolon, 2025) yang berjudul pengaruh upah dan jam kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT . United Grand Ekspres. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh upah terhadap produktivitas karyawan pada Pt.United Grand Ekspres, adanya pengaruh jam kerja terhadap produktivitas karyawan pada Pt.United Grand Ekspres, dan adanya pengaruh upah dan jam kerja terhadap produktivitas karyawan pada Pt.United Grand Ekspres. Sedangkan hasil penelitian dalam (Syahrino et al., 2025) yang berjudul Pengaruh Keselamatan Kerja dan Beban kerja terhadap Produktivitas Kerja Pengemudi GrabBike di Kecamatan Pondok

Aren. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial, Keselamatan Kerja dan Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, karena menunjukkan nilai signifikansi sehingga H1 dan H2 diterima, sedangkan Ho ditolak. Secara simultan keselamatan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karena menunjukkan nilai signifikansi yang dalam hal ini H3 diterima dan Ho ditolak.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan keselamatan kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saputra & Khairusy, 2022) yang berjudul pengaruh beban kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja pada pegawai pelabuhan perikanan nusantara karangantu dikota serang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Artinya, setiap perubahan dalam tingkat beban kerja dan penerapan keselamatan kerja akan berdampak langsung pada peningkatan atau penurunan produktivitas karyawan. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan penerapan keselamatan kerja yang baik menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Namun, selain kedua faktor tersebut, terdapat pula faktor lain di luar penelitian ini yang turut memengaruhi produktivitas kerja, seperti gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun hasil penelitian yang dipandang relevan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

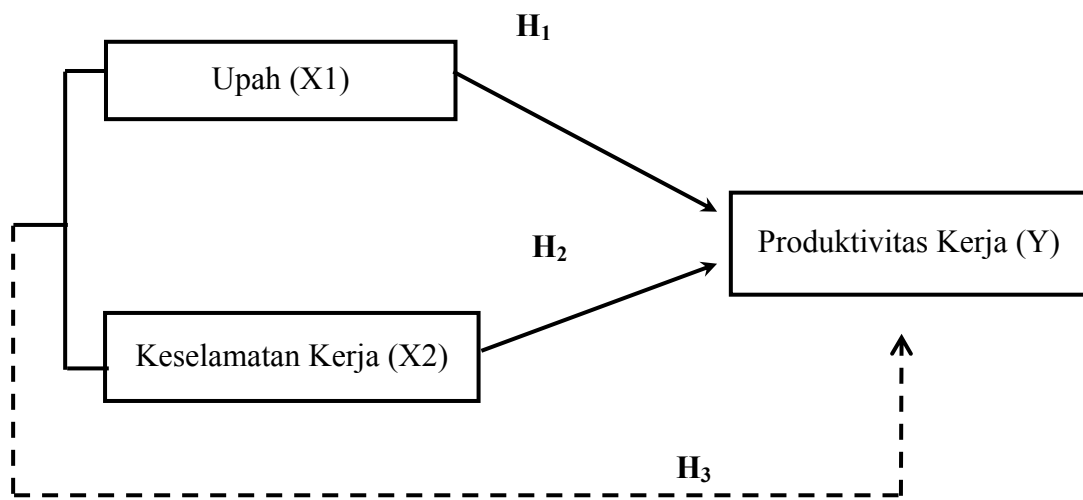
No	Nama Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1.	(Mahewel & Tampubolon, 2025)	Pengaruh Upah Dan Jam Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT . United Grand Ekspres	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh upah terhadap produktivitas karyawan pada Pt.United Grand Ekspres, adanya pengaruh jam kerja terhadap produktivitas karyawan pada Pt.United Grand Ekspres, dan adanya pengaruh upah dan jam kerja terhadap produktivitas karyawan pada Pt.United Grand Ekspres
2.	(Wahyuningsih , 2021)	Pengaruh Upah Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Febri Cell dan KSC Cellular	Hasil uji regresi linier berganda dari koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja berpengaruh Terdapat pengaruh positif dan signifikan upah dan pelatihan kerja secara simultan atau bersama terhadap produktivitas kerja karyawan di Febri Cell dan KSC Cellular Mojokerto.
3.	(Moh. Maruf et al., 2023)	Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pusat Perbelanjaan di Surabaya	Temuan Akhir meliputi variable yang telah diteliti secara ekstensif yaitu pengaruh upah terhadap kinerja pada karyawan pusat perbelanjaan di Surabaya. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa, Variabel Upah mempunyai pengaruh signifikan terhadap variable dependen yaitu Kinerja Karyawan. Hasil analisis data mengonfirmasi bahwa variabel upah memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik sistem pengupahan yang diterapkan, semakin tinggi pula motivasi, tanggung jawab, dan efektivitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan.
4.	(Nugroho &	Pengaruh	Dari hasil penelitian diperoleh

No	Nama Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
	Haryono, 2020)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	hasil bahwa secara parsial keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Secara parsial keselamatan kerja memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap produktivitas kerja dibandingkan dengan kesehatan kerja
5.	(Syahrino et al., 2025)	Pengaruh Keselamatan Kerja dan Beban kerja terhadap Produktivitas Kerja Pengemudi GrabBike di Kecamatan Pondok Aren	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial, Keselamatan Kerja dan Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, karena menunjukkan nilai signifikansi sehingga H1 dan H2 diterima, sedangkan Ho ditolak. Secara simultan keselamatan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karena menunjukkan nilai signifikansi.
6.	(Tika et al., 2022)	Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Indonesia Power Ranting Tangerang	Secara simultan keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja hal ini dapat dibuktikan dari nilai Fhitung dengan signifikan dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima.
7.	(Iqramawati & Kusumayadi, 2022)	Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja dan insentif kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Bima	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andika mitra dari PT. PLN (persero) UP3 Bima, PT. PLN (persero) UP3 Bima, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara

No	Nama Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
			simultan dari keselamatan dan kesehatan kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Andika mitra dari pada PT. PLN (persero) UP3 Bima.
8.	(Saputra & Khairusy, 2022)	Pengaruh Beban Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Pelabuhan Perikanan Nusantara Karangantu Dikota Serang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan keselamatan kerja memberikan pengaruh sebesar 49,1% terhadap produktivitas kerja, angka 49,1% disini artinya setiap perubahan produktivitas kerja sebesar 49,1% dipengaruhi oleh perubahan variabel beban kerja dan keselamatan kerja. Adapun sisanya sebesar 50,9% disebabkan oleh variabel – variabel lain diluar kedua variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini, antara lain kepemimpinan, kondisi kerja
9.	(Fahrezi & Sudiby, 2024)	Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan karyawan merasa puas dengan upah yang mereka terima. Persentase ini menunjukkan bahwa upah karyawan sudah baik. Selain itu, karyawan juga menunjukkan produktivitas kerja yang baik. Karyawan berkomitmen dan serius dalam menjalankan pekerjaannya. Kemampuan dan keterampilan karyawan di PT. Gemilang Inti Mandiri juga dimanfaatkan dengan sangat baik. Motivasi dan antusiasme karyawan sangat terlihat saat mereka bekerja. Dengan hasil penelitian ini, kesimpulannya adalah upah memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori, penelitian ini akan mengkaji mengenai pengaruh upah dan keselamatan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, sehingga kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan:

X₁ = Variabel Upah

X₂ = Variabel Keselamatan Kerja

Y = Variabel Produktivitas Kerja

—————> = Menunjukkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial

-----> = Menunjukkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara simultan

2.4 Definisi Operasional

Menurut (Sugiyono, 2020), definisi operasional variabel penelitian adalah sifat atau karakteristik dari nilai obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Definisi operasional diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, mendefinisikan kegiatan, atau memberikan operasionalisasi yang diperlukan untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 2.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur	Skala
Upah (X ₁)	Upah merupakan imbalan atau balas jasa yang diterima oleh pekerja dari pemberi kerja atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, baik dalam bentuk uang maupun barang, sesuai dengan perjanjian kerja atau ketentuan yang berlaku.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memadai atau memenuhi syarat (<i>Addequate</i>) 2. Keadilan atau kewajaran (<i>Equitable</i>) 3. Seimbang (<i>Balance pay</i>) 4. Biaya yang efektif (<i>Cost effective</i>) 5. Terjamin (<i>Secure</i>) 6. Perangsang kerja (<i>Incentive providing</i>) 7. Kepantasan atau dapat diterima (<i>Acceptable</i>) <p>(Ivancevich, 2016)</p>	Koesioner	Likert
Keselamatan Kerja (X ₂)	Keselamatan kerja merupakan upaya sistematis yang bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dari berbagai risiko kecelakaan, cedera, atau penyakit akibat kerja melalui penerapan prosedur, standar, dan lingkungan kerja yang aman.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemakaian peralatan kerja 2. Beban kerja 3. Peraturan keselamatan 4. Komunikasi dan dukungan 5. Pelatihan keselamatan kerja <p>(Mangkunegara, 2013)</p>	Koesioner	Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja merupakan sikap mental dan upaya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 	Koesioner	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur	Skala
	berkelanjutan dari seorang buruh untuk meningkatkan kualitas kerja melalui efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas.	3. Semangat kerja 4. pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi (Sutrisno, 2009)		

Untuk item pernyataan dari indikator variabel diatas di adopsi dari:

1. Upah dari penelitian (Ismawati, 2022) yang berjudul pengaruh beban kerja dan upah kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Keselamatan kerja dari penelitian (Rosniah, 2018) yang berjudul pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan.
3. Produktivitas kerja dari penelitian (Eliani, 2021) yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut (Gunawan, 2019), hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Maka dapat ditarik rumusan atau dugaan sementara yang diambil sebagai hipotesis sebagai berikut:

- H₁ :Diduga upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja buruh lapangan PT. Mutiara Sawit Seluma
- H₂ :Diduga keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja buruh lapangan PT. Mutiara Sawit Seluma
- H₃ :Diduga upah dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja buruh lapangan PT. Mutiara Sawit Seluma.