

## **Bab II**

### **Tinjauan Pustaka**

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

###### 2.1.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pastinya, pekerja ingin berada di area kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk bisa bekerja dengan baik. Tetapi, pekerja selalu berpikiran bahwa sarana dan prasarana area kerja yang tidak memadai, sehingga dapat menyebabkab kecelakaan kerja

Menurut, Hasibuan (dalam Yopie 2017), keselamatan dan kesehatan kerja, memiliki tujuan untuk menciptakan pemeliharaan karyawan yang baik. Keselamatan dan kesehatan kerja seharusnya ditanamkan dimasing-masing dengan program ang telah dibuat agar meningkatkan kesadaran karyawan terkait pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja

Menurut Serdamayanti (dalam Yopie 2017), bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah bentuk pengawasan terhadap area kerja seperti pekerja, alat dan bahan produksi, dan metode pekerjaan yang digunakan, sehingga mengurangi kecelakaan kerja

Menurut Mangkunegara (dalam Yopie 2017), bahwa keselamatan kerja menunjukkan kondisi aman dan tidak aman ditempat kerja, sedangkan kesehatan kerja menunjukkan kondisi yang aman dari bahaya fisik, biologi, kimia, mental, dan rasa sakit di lingkungan kerja

Berdasarkan definisi yang telah dipaparkan, bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, dibutuhkan untuk menciptakan lingkungan kerja aman dan nyaman, dengan memberikan pengawasan, menciptakan karyawan agar menyadarkan tentang keselamatan dan kesehatan kerja, dan juga menunjukkan kondisi yang aman dan tidak aman untuk mencegah kecelakaan

###### 2.1.2 Tujuan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Menurut Bagaskara 2022 tujuan keselamatan dan kesehatan kerja diperusahaan antara lain :

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

Berdasarkan PP nomor 50 tahun 2012 tentang SMK3, tujuan dari diterapkannya standar keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

1. Meningkatkan efektivitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur dan terintegrasi
2. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh, dan/atau serikat pekerja/serikat buruh
3. Menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan efisien untuk mendorong produktivitas.

### 2.1.3 Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Modjo (dalam Yopie 2017) manfaat keselamatan dan kesehatan kerja diperusahaan antara lain :

1. Pengurangan absensi karyawan

Perusahaan yang serius menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja akan menekan angka kecelakaan kerja sehingga mengurangi absensi karyawan yang diakibatkan kecelakaan kerja

## 2. Pengurangan biaya klaim kesehatan

Karyawan yang memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja akan memahami pentingnya keselamatan dan kesehatan sehingga kecelakaan yang semakin kecil sehingga akan mengurangi biaya klaim kesehatan.

## 3. Pengurangan resign pekerja

Dengan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik maka akan menekan karyawan yang berhenti bekerja akibat kecelakaan kerja atau area kerja yang tidak aman dan nyaman

## 4. Peningkatan produktivitas

Hasil dari keselamatan dan kesehatan kerja yang baik maka secara langsung akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan karena produksi yang berjalan lancar dan aman

### 2.1.2 Produktivitas Kerja

#### 2.1.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah satu hal yang penting dalam suatu perusahaan, karena jika tingkat produktivitas tinggi, akan menghasilkan produk sesuai atau lebih dari target yang diinginkan. Oleh karena itu pentingnya untuk mengelolah sumber daya manusia untuk membantuk perusahaan mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan. Berikut definisi terkait produktivitas kerja :

1. Menurut Astuti 2020, produktivitas adalah Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.
2. Menurut Damayanti 2020, Produktivitas adalah bentuk menghasilkan hasil barang dan jasa sebanyak mungkin dengan memanfaatkan sumber daya dengan baik. Oleh karena itu

produktivitas diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu

3. Menurut Danang Sanyoto (dalam Kahirunisa 2020), Produktivitas yang sebenarnya yaitu sikap yang memiliki rencana bahwa cara kerja hari ini harus lebih baik dari pada cara kerja kemarin, dan target yang harus di capai besok harus lebih banyak dan berkualitas dari pada hari ini.

Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan menggunakan sumber daya dengan baik dan menghasilkan barang atau jasa dengan dalam kurun waktu yang cepat dan kualitas yang baik. Dengan adanya karyawan yang memiliki produktivitas tinggi, perusahaan akan mendapatkan laba yang tinggi

#### 2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja menurut Sedarmayanti, (dalam Damayanti 2020). Yaitu :

1. Sikap Mental, berupa : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Etika kerja.
2. Pendidikan dan Pelatihan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat diartikan sebagai pendidikan formal maupun informal.

3. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih.

4. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan system yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalika staf atau bawahannya.

#### 5. Hubungan industrial

Hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang dan/atau jasa di suatu perusahaan

#### 6. Tingkat Penghasilan

Penghasilan (income) adalah arus uang atau barang yang menguntungkan bagi seseorang, kelompok individu, sebuah perusahaan atau perekonomian selama beberapa waktu.

#### 7. Gizi dan Kesehatan

Gizi baik membuat berat badan normal atau sehat, tubuh tidak mudah terkena penyakit infeksi, produktivitas kerja meningkat serta terlindung dari penyakit kronis dan kematian dini akibat penyakit. Daya tahan tubuh seseorang dipengaruhi oleh gizi dan umur,apabila gizi seseorang tinggi maka dapat dipastikan bahwa orang tersebut benar-benar sehat. Hal ini akan berhubungan terhadap produktivitas karyawan.

#### 8. Jaminan Sosial

Jaminan ini bisa berupa pemberian tunjangan atau biaya perawatan waktu sakit, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, tunjangan kematian. Aspek (Asuransi Tenaga Kerja) dan lain sebagainya jaminan social akan membuat karyawan akan bekerja lebih baik jika jaminan social tersebut mendapat perhatian yang baik oleh perusahaan.

#### 9. Lingkungan dan Iklim Kerja

Iklim kerja merupakan hasil persepsi pegawai tentang berbagai aspek lingkungan kerjanya yang akan mempengaruhi perilaku mereka di

dalam organisasi. Disini termasuk hubungan sesama karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu udara, penerangan, ventilasi, kebersihan, dan sebagainya diruang kerja. Hal ini perlu diperhatikan karrena karyawan enggan bekerja dengan rekan kerja yang tidak kompak atau ruangan kerja yang tidak memadai.

#### 10. Sarana Produksi

Alat Produksi merupakan media untuk mengolah bahan menjadi produk jadi dengan bantuan pekerja. Terdiri dari alat produksi langsung (fasilitas produksi yang berupa mesin, perkakas, peralatan, perkakas Bantu dan sebagainya) dan alat produksi tak langsung (tanah, jalan, bangunan, gudang dan sebagainya).

Peralatan dan perlengkapan yang digunakan dalam proses produksi juga mempunyai keterkaitan dengan produktivitas kerja karyawan. Apabila peralatan dan perlengkapan yang disediakan oleh perusahaan memenuhi seluruh persyaratan terhadap proses produksi maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

#### 11. Kesempatan Berprestasi

Kesempatan Berprestasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan terhadap Efektifitas Kerja yang tinggi dan meningkatkan produktivitas kerja

##### 2.1.2.3 Indikator Produktivitas kerja

Menurut Laiza 2018 indikator produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja Yaitu banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan. Jika jumlah produksi sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan, maka semakin baik produktifitas karyawan
2. Kualitas Hasil Kerja

Merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

### 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah suatu pemanfaatan informasi oleh pengambil keputusan sebelum informasi tersebut kehilangan kapasitas atas kemampuannya untuk mengambil keputusan

#### 2.1.2.4 Pengukuran Produktifitas Kerja

Pengukuran produktivitas memiliki 3 cara dengan perbandingan yang berbeda, menurut Laiza 2018, yaitu :

1. Perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya menunjukkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan

#### 2.1.3 Motivasi

##### 2.1.3.1 Definisi Motivasi

Motivasi salah satu hal yang terpenting dalam sumber daya manusia di perusahaan, terutama pada perusahaan produksi, karena perusahaan produksi memiliki target pencapaian tertentu untuk melakukan pemasaran atau penyesuaian pesanan klien atau pembeli, sehingga sangat penting sekali untuk mendorong karyawan sehingga dapat mencapai sasaran atau tujuan sesuai dengan arahan perusahaan. berikut ini beberapa pengertian atau definsi terkait motivasi :

1. Menurut Damayanti 2020, Motivasi adalah memiliki kebiasaan atau kecenderungan diri dalam kegiatan yang menjurus pada tujuan atau sasaran
2. Menurut Mangkunegara (dalam Abdillah 2021), Motivasi merupakan energi yang menggerakkan diri yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan
3. Menurut Wibowo (dalam Abdillah 2021), Motivasi merupakan dorongan terhadap banyak proses perilaku pada pencapaian tujuan, dan elemen yang ada didalamnya yaitu unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan

Dari semua teori yang dipaparkan sangat menunjukkan jika motivasi berasal dari kemauan dan dorongan diri sendiri untuk mecapai tujuan yang telah ada atau telah direncanakan oleh suatu organisasi

#### 2.1.3.2 Tujuan Motivasi

Sebenarnya tujuan umum motivasi menurut Purwanto (dalam Mozaki 2023) adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu

Adapun tujuan dari motivasi secara keseluruhan, yaitu :

1. Mendorong semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Tindakan memotivasi akan lebih berhasil jika tujuan mudah dipahami oleh yang dimotivasi. Oleh karena itu, sangat diharapkan untuk yang memberikan motivasi memahami seseorang yang akan di berikan motivasi agar dengan mudah menyampaikan

#### 2.1.3.3 Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (dalam Mozaki 2023), ada dua metode motivasi, yaitu:

1. Motivasi Langsung (Direct Motivation)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

2. Motivasi Tak Langsung (Indirect Motivation)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

#### 2.1.3.4 Indikator Dimensi Motivasi

Menurut Damayanti 2020 mengemukakan bahwa ada beberapa Indikator motivasi kerja diantaranya adalah :

1. Dorongan Mencapai Tujuan

Seseorang yang mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan.

2. Semangat Kerja

Mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Kreatifitas dan Inisiatif

Kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

#### 2.1.3.5 Teori yang Digunakan

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg, 1996 (dalam Damayanti 2020) yang dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hyangiene atau “pemeliharaan”. Yang dimaksud oleh kedua faktor ini adalah :

1. Faktor Motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang.
2. Faktor Hyangiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Dia membagi kebutuhan Maslow (dalam Damayanti 2020) menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (pengakuan dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya. Menurut Hezberg,

faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi perusahaan, dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan karyawan

Menurut Herzberg, 1996 (dalam Damayanti 2020) terdapat tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, yaitu :

1. Hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang dan mendapatkan prestasi, tanggung jawab, dapat menikmati pekerjaan tersebut dan dipuji atau diberikan pengakuan atas segala hal tersebut
2. Hal yang mengecewakan karyawan adalah faktor yang bersifat biasa saja, peraturan pekerjaan, istirahat dan lain sebagainya
3. Karyawan akan kecewa bila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mencari-cari kesalahan

*Table 3. Dimensi dan Indikator*

Faktor Motivasional (Intrinsik)	Faktor Hygiene (Ekstrinsik)
1 Prestasi Kerja	1. Gaji
2 Pengakuan	2. Peraturan Perusahaan
3 Tanggung Jawab	3. Hubungan Kerja
4 Promosi dan Pengembangan	4. Pengawasan
	5. Kondisi Kerja

## 2.1.4 Dislipin Kerja

### 2.1.4.1 Definisi Dislipin Kerja

Didalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

1. Dislipin kerja menurut Sutrisno (dalam Amalia 2022) adalah suatu keutamaan seorang pemimpin atau pemegang jabatan

tertinggi dalam suatu perusahaan untuk mengkomunikasikan dengan para karyawan dengan harapan untuk mengubah tindakan sehingga sesuai dengan peraturan dan norma yang berlaku

2. Disiplin kerja menurut Khairunisa, 2020 yaitu suatu keadaan yang membantu karyawan agar bersedia untuk bekerja sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku
3. Sedangkan menurut Rozaki 2023 disiplin kerja dianggap sebagai suatu prosedur atau langkah yang dilakukan untuk mengoreksi dan menghukum bawahan, yang disebabkan dari perilaku bawahan yang menyimpang dari aturan.

Dari semua pendapat diatas, menunjukkan bahwa pemimpin membantu karyawan untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan standart yang ada

#### 2.1.4.2 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Wijaya, (Dalam Rozaqi 2023) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

4. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
5. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
6. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.

7. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma yang berlaku pada organisasi. 5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang”

Tujuan menurut Ma’arif dan Linda Kartika (dalam Rozaqi 2023), tujuan dan manfaat ditegakkannya disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan
2. Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif
3. Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya

#### 2.1.4.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Pemimpin perusahaan harus mampu mengenal dan mempelajari perilaku dan sifat pegawai. Hal ini dapat membantu pemimpin perusahaan dalam memilih jenis pendisiplinan mana yang dapat di terapkan kepada pegawai. Menurut Zhari 2020 disiplin kerja digolongkan beberapa jenis kerja antara lain:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang di laksanakan dengan maksud untuk mendorong para pegawai agar sadar menaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat di cegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Yang utama dalam hali ini adalah di tumbuhkannya “self discripline” pada setiap pegawai.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang di ambil untuk menangani pelanggaran yang terjadi terhadap aturan-aturan, dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan

(disciplinary action), yang wujudnya dapat berupa peringatan, ataupun berupa shorsing. Semua sasaran pendisiplinan tersebut harus positif, bersifat mendidik, dan mengoreksi kekeliruan untuk tidak terulang kembali”

#### 2.1.4.4 Indikator Dislipin Kerja

Menurut George Straves, 2000 (dalam Zhari 2020), mengatakan bahwa ada beberapa dimensi dan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja, diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran

Dimensi kehadiran dilihat dari kedatangan pekerja, yang sesuai dengan ketepatan jam masuk kerja, dengan adanya disiplin kehadiran, akan terlihat semangat pekerja

2. Norma

Norma yang dimaksud adalah taat dan mengikuti peraturan perusahaan yang diberikan. Sehingga dengan mengikuti norma, karyawan akan menjaga visi dan misi perusahaan

3. Tanggung jawab

Mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan sesuai dengan rencana

#### 2.1.5 Status Gizi

##### 2.1.5.1 Pengertian Gizi Kerja

Menurut Manurung, (dalam Nugroho 2017), Gizi kerja adalah hal yang perlu dipenuhi oleh karyawan untuk memenuhi kalori yang sesuai dengan pekerjaannya. Gizi kerja juga sebagai salah satu aspek penting untuk memenuhi kesejahteraan karyawan atau untuk meningkatkan program produktifitas. Jika, karyawan kekurangan gizi, akan berkaibat buruk pada pekerja, seperti badan menjadi kurus, metabolisme tubuh menurun, kurang semangat, bergerak lambat, dan lain sebagainya. Jika, hal ini terjadi akan sulit mencapai produktifitas karyawan

Menurut Suma'mur (dalam Nugroho 2017), gizi kerja diharapkan dapat mewujudkan kesehatan dan kesejahteraan karyawan dalam proses produksi atau distribusi dan memelihara kemampuan dan produktifitas di tingkat yang optimal. Kesehatan dan daya kerja sangat berhubungan erat dengan gizi karyawan, karena tubuh sangat membutuhkan makanan yang tepat dan cukup untuk memelihara tubuh, sehingga peran gizi untuk memenuhi energi karyawan sangat penting.

Pendapat yang telah dipaparkan, sangat menunjukkan jika gizi kerja sangat penting untuk memenuhi energi karyawan untuk meningkatkan daya kerja, sehingga dapat memenuhi kesejahteraan karyawan dan produktifitas karyawan

#### 2.1.5.2 Status Gizi

Menurut Nugroho 2017, Status gizi adalah status kesehatan yang dihasilkan dari antara kebutuhan tubuh dan intake nutrisi, yang dibedakan menjadi tiga, yaitu status gizi kurus, status gizi normal, dan status gizi obesitas (Sigit, 2012)

Menurut Syawaiyah 2023, Status gizi adalah penilaian dari makanan yang dicerna dengan pemenuhan kebutuhan tubuh. Status gizi adalah kesehatan seseorang yang ditentukan dari ukuran gizi tertentu, jika terlalu rendah atau tinggi akan membahayakan kesehatan dan menimbulkan racun yang membahayakan tubuh (Supariasa, 2012).

#### 2.1.5.3 Klasifikasi Status Gizi

Menurut Syawaiyah 2023, status gizi dibagi menjadi 3, yaitu :

1. Status gizi kurang (undernutrition) adalah keadaan dimana jumlah kebutuhan (energi) yang masuk lebih sedikit daripada yang dikeluarkan. Kebutuhan gizi yang diubah menjadi energi, yang masuk kedalam tubuh sangat sedikit, daripada pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan. Dengan kegiatan yang berlebihan, tetapi energi yang masuk hanya sedikit, sehingga mengalami penurunan berat badan

2. Status gizi normal adalah keadaan dimana jumlah kebutuhan (energi) yang masuk dan yang keluar memiliki nilai yang sama atau seimbang. Kebutuhan gizi yang diubah menjadi energi, yang masuk kedalam tubuh seimbang dengan pekerjaan atau kegiatan yang dikeluarkan
3. Status gizi lebih (overnutrition) adalah keadaan dimana jumlah kebutuhan (energi) yang masuk lebih banyak daripada yang dikeluarkan. Kebutuhan gizi yang diubah menjadi energi, yang masuk kedalam tubuh terlalu banyak, daripada pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan. Dengan kegiatan yang sedikit, tetapi energi yang masuk terlalu banyak, sehingga mengalami peningkatan berat badan

#### 2.1.5.4 Penilaian Status Gizi

Penilaian status gizi dilakukan untuk menentukan kekurangan atau kelebihan gizi, bahkan untuk melihat gambaran status gizi yang berhubungan dengan tingkat kesehatan atau adanya hubungan dengan Riwayat penyakit

Menurut Gibson, 2005 (dalam Syawaiyah 2023), penilaian gizi dapat dilakukan dengan 5 cara, yaitu :

1. Metode Antropometri. Metode ini menggunakan pengukuran fisik dan komposisi tubuh, yang meliputi tinggi, berat badan, dan lingkar tubuh. Yang nantinya akan digabungkan dengan umur dan jenis kelamin

Menurut Anggraeni, 2012, pengukuran antropometri merupakan cara yang paling mudah dan praktis. Pengukuran antropometri yang sering digunakan adalah menghitung Indeks Massa Tubuh (IMT), dengan menggunakan rumus :

$$IMT = \frac{\text{Berat Badan (kg)}}{\text{Tinggi Badan (m)}^2}$$

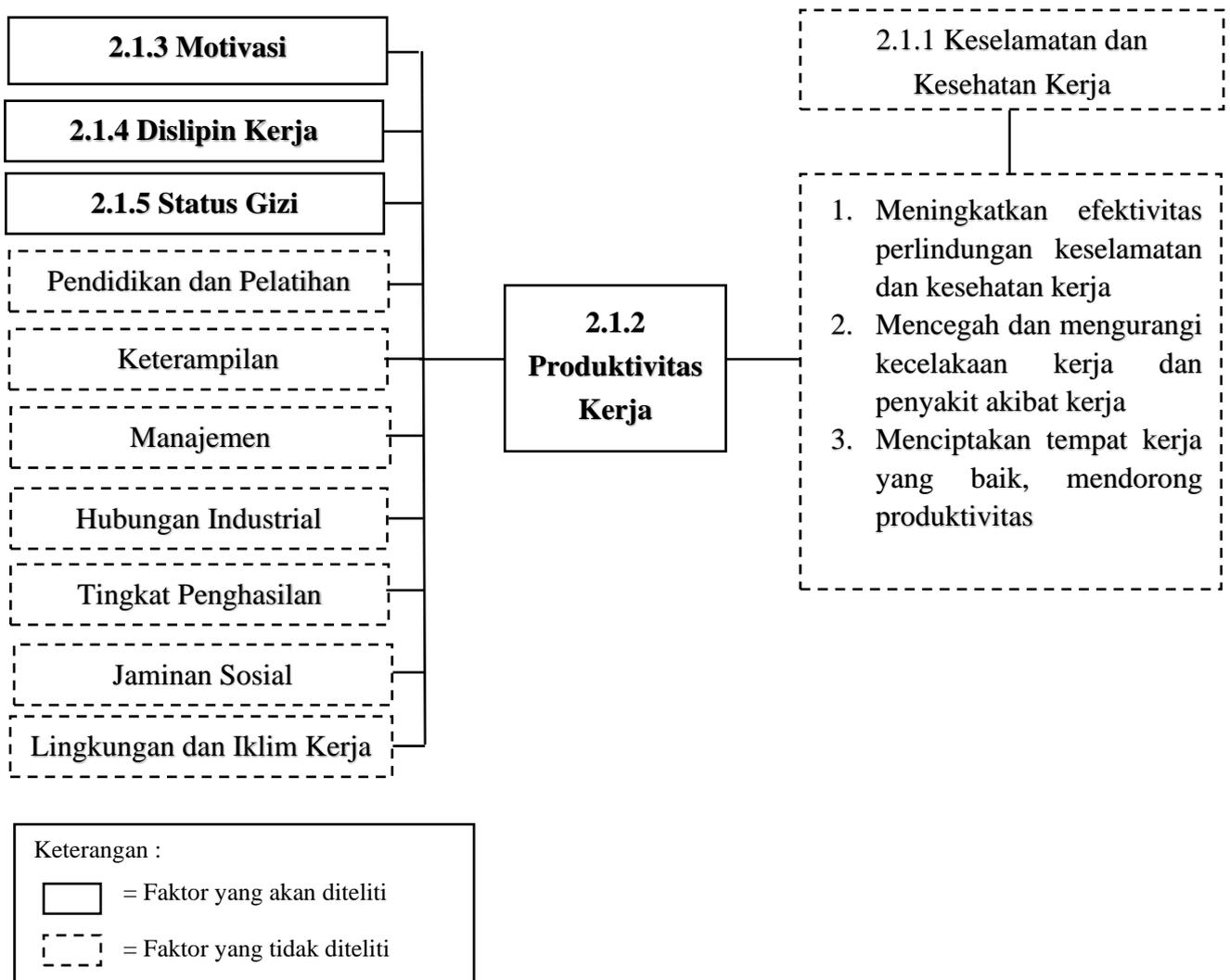
2. Laboratorium. Metode ini menggunakan pengukuran uji biokimia dan uji fisik. Uji biokimia menggunakan jaringan tubuh dan tes urin, sedangkan uji fisik menggunakan tes fisik

3. Klinis. Metode ini menggunakan pemeriksaan fisik dan Riwayat medid. Dengan melihat tanda, gejala, dan penyebab kekurangan atau kelebihan gizi
4. Survei konsumsi pangan. Metode ini biasanya disebut dietary method, yang dimana dilakukan pengawasan terhadap kebutuhan yang masuk dan yang keluar
5. Faktor ekologi. Metode ini dilakukan dengan melihat lingkungan, dengan menggunakan data social ekonomi atau data kependudukan

## 2.2 Kerangka Konsep

Kerangka teoretis merupakan salah satu pendukung sebuah penelitian, hal ini karena kerangka teoritis adalah wadah dimana akan dijelaskan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti. Arikunto (2006: 107) mengatakan, “Kerangka teori merupakan wadah yang menerangkan variabel atau pokok permasalahan yang terkandung dalam penelitian.”

Diagram 1. Kerangka Konsep



PP No 50 th 2012, Sedarmayanti, 2009

Terdapat beberapa faktor yang tidak diteliti oleh peneliti dikarenakan keterbatasan data yang ada di lingkungan. Seperti pada faktor Pendidikan dan pelatiba, keterampilan, Manajemen, dan hubungan industrial. Sedangkan pada faktor tingkat penghasilan, jaminan sosial, dan lingkungan dan iklim kerja, tidak diteliti dikarenakan perusahaan memiliki nilai yang sama, sehingga tidak dapat diteliti karena tidak dapat dibandingkan atau diukur

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara dari peneliti. Sehingga kesimpulan sementara dari peneliti, antara lain :

1.  $H_0^1$  : Tidak ada Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Produksi Pelintingan PT. Djagung Padi Mas, Malang, Jawa timur
2.  $H_a^1$  : Ada Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Produksi Pelintingan PT. Djagung Padi Mas, Malang, Jawa timur
3.  $H_0^1$  : Tidak ada Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Produksi Pelintingan PT. Djagung Padi Mas, Malang, Jawa timur
4.  $H_a^2$  : Ada Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Produksi Pelintingan PT. Djagung Padi Mas, Malang, Jawa timur
5.  $H_0^2$  : Tidak ada Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Produksi Pelintingan PT. Djagung Padi Mas, Malang, Jawa timur
6.  $H_a^3$  : Ada Hubungan Status Gizi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Produksi Pelintingan PT. Djagung Padi Mas, Malang, Jawa timur
7.  $H_0^3$  : Tidak Ada Hubungan Status Gizi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Produksi Pelintingan PT. Djagung Padi Mas, Malang, Jawa timur