

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.1.1.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Sumber daya manusia adalah perusahaan yang harus diberikan perlindungan dalam bekerja, salah satunya yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Keselamatan dan kesehatan kerja ini diberikan supaya setiap karyawan aman dalam menjalankan tugas sehari-hari untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Suma'mur dalam Sucipto (2014:2) mendefinisikan keselamatan kerja adalah rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Megginson dalam Mangkunegara (2011:161) mendefinisikan keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Aspek-aspek resiko keselamatan dari lingkungan kerja yang bisa mengakibatkan kebakaran, konsleting aliran listrik, patah tulang, terpotong, keseleo semua

bisa dihubungkan dengan perlengkapan yang membutuhkan pemeliharaan.

Selain perlindungan keselamatan kerja kepada karyawan, perusahaan wajib memperhatikan kondisi kesehatan seluruh karyawan. Menurut Rowley dan Jackson (2012) kesehatan kerja adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum. Sedangkan menurut Megginson dalam Mankunegara (2011) kesehatan kerja menunjukkan kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan (sucipto, 2014). Sedangkan menurut Simanjuntak (2011) keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja yang dapat mengakibatkan kematian, cacat atau sakit dan gangguan psikologis yang dapat diderita oleh pekerja yang bersangkutan.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu kondisi kesehatan dan rasa aman seseorang dalam bekerja.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja

Menurut (Manuaba, 2004) menyatakan bahwa penyebab-penyebab kecelakaan kerja adalah :

1. Perbuatan manusia yang tidak aman
 - a) Melaksanakan pekerjaan tanpa wewenang atau yang berwenang gagal mengamankan atau memperingatkan seseorang
 - b) Menjalankan alat-alat mesin diluar batas aman
 - c) Menyebabkan alat-alat keselamatan kerja tidak bekerja
 - d) Cara angkat,angkut menempatkan barang dan menyimpan yang kurang baik atau tidak aman
 - e) Memakai sikap atau posisi tubuh yang kurang baik/tidak aman
 - f) Bekerja dengan alat atau mesin bergerak atau berbahaya
 - g) Melakukan tindakan mengacau, menyalahgunakan, melampui batas
2. Kondisi fisik dan mekanis yang tidak aman
 - a) Alat pengaman yang kurang/ tidak bekerja
 - b) Tidak ada pengaman
 - c) Adanya kondisi tidak aman
 - d) Design yang kurang baik

e) Pengaturan proses kerja yang berbahaya atau mengandung resiko seperti : badan terlalu berat, jalan yang sempit/tidak teratur

f) Penerangan, ventilasi kurang baik

g) Perencanaan proses kerja kurang/tidak aman
Berdasarkan analisis sebab kecelakaan yang terjadi pada umumnya disebabkan oleh perbuatan yang membahayakan.

Berdasarkan sebab terjadinya kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh perlakuan yang membahayakan, perlakuan yang membahayakan bersumber dari :

- a) Tidak memakai alat-alat pelindung saat sedang bekerja
- b) Tidak memperhatikan posisi saat sedang bekerja
- c) Cara menggunakan perkakas yang salah
- d) Tata cara kerja dan ketertiban yang tidak dipatuhi
(warwich, 2004:3).

2.1.1.3 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Sama'mur (2005:7), terdapat 5 indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan indikator tersebut harus ada di perusahaan dalam mempekerjakan karyawan.

Indikator tersebut adalah :

a) Alat-alat perindung kerja

Alat perlindungan kerja yang biasa disebut dengan alat perlindungan diri (APD) harus ada dan harus tersedia di lingkungan kerja dimana alat perlindungan kerja ini disesuaikan dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan dan resiko yang muncul.

b) Ruang kerja yang aman

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

c) Penggunaan peralatan kerja

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

d) Ruang kerja yang sehat

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

e) Penerangan diruang kerja

Penerangan diruang kerja harus memperhatikan tidak timbulnya kesilauan.

2.1.1.4 Tujuan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Willie (2009) mengatakan bahwa program keselamatan kerja diadakan karena tiga alasan penting yakni :

- a) Berdasarkan perikemanusiaan. Pertama-tama para manajer akan mengadakan pencegahan kecelakaan kerja atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya. Mereka melakukan demikian untuk mengurangi sebanyak-banyaknya rasa sakit dari pekerjaan yang diderita luka serta keluarga.
- b) Berdasarkan Undang-Undang. Ada juga alasan mengadakan program keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan Undang-Undang federal, Undang-Undang Negara Bagian dan Undang-Undang kota perja tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan sebagian mereka melanggarnya akan dijatuhi hukuman denda.
- c) Berdasarkan Ekonomi. Alasan ekonomi untuk sadar keselamatan kerja karena biaya kecelakaan dampaknya sangat besar bagi perusahaan.

Tujuan untuk mencegah kecelakaan ini adalah dengan membuat suasana kerja yang membahagiakan, salah satunya adalah memberi semangat kerja karyawan supaya dapat membuat mutu kinerja karyawan meningkat, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang penting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. disiplin merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai peringatan kepada karyawan yang tidak mau berubah perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2011) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Sedangkan menurut Hasibuan (2017) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin sangat penting bagi perusahaan, karena dengan itu disiplin adalah sebagian besar dari peraturan perusahaan. Dengan itu, karyawan bisa meningkatkan kinerjanya dengan melalui kedisiplinan yang telah diterapkan.

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Bejo Siswanto 2005)

Dari kerja uraian diatas sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan praktik nyata pekerja terhadap aturan yang terdapat di perusahaan. Disiplin tidak hanya terletak pada ketaatan, tetapi juga pada tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2011) Faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah :

- a) Besar kecil pemberian kompensasi Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia akan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.
- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu

memperhatikan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang merugikan aturan disiplin kerja yang sudah ditetapkan.

- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin kerja tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin kerja, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- f) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karkter antara yang satu dengan yang lain.

2.1.2.3 Aspek-aspek Disiplin

Disiplin karyawan Menurut Rivai (2005) memiliki beberapa aspek yaitu:

- a) Kehadiran, hal ini mencakup kedatangan karyawan untuk bekerja, ketepatan waktu karyawan datang ketempat kerja setiap harinya, dan durasi kerja penuh sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- b) Ketaatan pada peraturan kerja, hal ini mengenai pemahaman karyawan terhadap peraturan kerja serta mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c) Ketaatan pada standar kerja, hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan yang diamanahkan kepadanya, dan karyawan yang bekerja sesuai dengan fungsi serta tugasnya.
- d) Tingkat kewaspadaan tinggi, karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e) Bekerja etis, yaitu menunjukkan sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja, kesopanan dan kejujuran karyawan serta saling menghargai antar sesama karyawan.

2.1.2.4 indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan

Menurut (Hasibuan 2015) adapun indikator kedisiplinan yaitu sebagai berikut:

- a) Mematuhi semua peraturan perusahaan
- b) Penggunaan waktu secara efektif
- c) Tanggung jawab dalam pekerjaan
- d) Tingkat absensi.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari proses diatas dan diukur selama jangka waktu tertentu berdasarkan kondisi atau perjanjian yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja menurut Sutrisno (2016) adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut pendapat lain, Simamora (2015) “Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Berdasarkan teori yang telah diketahui sebelumnya, peneliti sampai pada kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan yang sesuai dengan tanggung jawabnya memiliki tahapan untuk mencapai hal tersebut dan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut pendapat lain, Simamora (2015) “Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berkembang dengan cara yang berbeda dan dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

b) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas.

c) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan

d) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

Sedangkan menurut Marwansyah (2010) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a) Kualitas

Jika karyawan belum memiliki pengetahuan atau keterampilan yang memadai maka karyawan tersebut membutuhkan pelatihan untuk menjadi solusi bagi perusahaan dalam menghadapi masalah.

b) Lingkungan

Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan disebabkan oleh lingkungan dan kondisi kerja, poses pekerjaan dan lain-lain.

c) Sumber Daya

Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dinilai kurang. Sehingga tugas yang dikerjakan karyawan tidak menghasilkan hasil yang diharapkan sesuai dengan standart kinerja yang telah ditetapkan.

d) Motivasi

Jika karyawan tidak memiliki sikap kerja yang tepat , maka terdapat masalah dalam motivasi kerja sehingga menimbulkan kinerja yang tidak baik.

2.1.3.3 Tujuan Kinerja

Menurut Rivai (2010) tujuan kinerja yaitu :

- a) Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- b) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- c) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d) Meningkatkan motivasi kerja.
- e) Meningkatkan etos kerja.
- f) Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- g) Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- h) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.

- i) Membantu menempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- j) Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

2.1.3.4 Manfaat Kinerja

Menurut Rivai (2013) manfaat kinerja yaitu :

- a) Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b) Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c) Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d) Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- e) Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasikan seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

2.1.3.5 Aspek-Aspek Kinerja

Aspek-aspek kinerja Menurut Soeprahinto (1996) ada beberapa aspek yaitu:

- a) Kualitas pekerjaan.
- b) Kuantitas pekerjaan.
- c) Kemampuan bekerja sendiri.
- d) Pemahaman dan pengenalan pekerjaan.
- e) Kemampuan memecahkan persoalan.

2.1.3.6 Indikator Kinerja

Mengetahui tingkat kinerja seseorang membutuhkan alat manajemen untuk meningkatkan pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Adapun indikator Kinerja menurut (Sutrisno)

a) Kualitas yang dihasilkan

Bekerja sesuai dengan standar hasil yang ditetapkan oleh perusahaan.

b) Kualitas yang dihasilkan

Hasil kerja karyawan ditampilkan dalam satuan angka sesuai target waktu yang ditetapkan perusahaan..

c) Waktu kerja

Memerhatikan waktu kerja sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

d) Kerja sama.

Bekerja sama dan memelihara hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja dan bawah.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis mendapatkan teori-teori dasar dan dukungan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1
Review Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ria Damayanti, Nurlaela, Sarah Usman (2019)	Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pt pulau lemon manokwari	Keselamatan kerja (X1), Kesehatan kerja (X2), Kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji R2, uji t dan uji F	Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja (X1) dan variabel kesehatan kerja (X2) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan
2.	Dina Nurbaiti (2015)	Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada bagian Workshop Ducting PT. Karya Intertek Kencana)	Keselamatan dan kesehatan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y1)	Analisis regresi linier berganda Uji Validitas	1. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Irvan Fauzi (2020)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dharma Anugrah Indah	Keselamatan dan kesehatan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y1)	Analisi regresi linier berganda	1. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. disiplin kerja berpengaruh

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
					positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Istiqomah (2017)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan UD Ganesya I of Bronzes.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) Disiplin kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y1)	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Ilfani Grisma (2013)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y1)	Analisis regresi berganda	<ol style="list-style-type: none"> Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Rici Yulio, H. Muklis Fahmi Ulil (2017)	Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) Disiplin kerja	Analisis Regresi Linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan keselamatan dan

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Rizky Mitra Pangan Palembang	(X2) Kinerja Karyawan (Y1)		kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Zaenal Mustofa Elqardi (2015)	The influence of motivation and discipline work productivity Tona'an markets	Motivation (X1) Discipline work (X2) Productivity (Y)	Analisis Dekriptif	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktifitas kinerja karyawan.
8.	P. Katsuro Gadzirayi, and Suzanna Mupararano (2010)	The Influence of Occupational Safety Policies on Performance with Job Satisfaction in the Ghana's Timber Industry, Evidence From Lumber And Logs Limited	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi	Korelasi pearson carculated determinasi dua variabel (investas dalam kesehatan dan kinerja karyawan) menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berkorelasi positif lemah. Ada juga hubungan terbalik antara kecelakaan kerja atau cedera

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu aspek penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan, karena kondisi maksimal karyawan mempengaruhi hasil kerjanya, terutama ketika perusahaan memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan dan fasilitas yang memadai agar karyawan tetap tenang dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Menurut Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program keselamatan juga meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja karyawan.

Mangkuprawira dan Vitayala (2007) menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja diperusahaan. Jika gangguan kesehatan dapat mempengaruhi kualitas dan produktivitas kerja, karyawan berhak menuntut agar perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang memadai agar keselamatan fisik dan mentalnya terlindungi dan kinerja yang dilakukan dapat ditingkatkan.

Kesehatan setiap karyawan harus diperhatikan ditempat kerja agar dapat bekerja dengan sehat tanpa membahayakan dirinya atau lingkungannya guna mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan program perlindungan karyawan. Untuk meningkatkan kinerja pekerjaan harus dilakukan dengan cara lingkungan kerja yang memenuhi persyaratan kesehatan dan keselamatan. Jika persyaratan ini tidak dipenuhi, keluhan pekerjaan, masalah kesehatan dan kelangsungan hidup, penyakit dan kecelakaan akan terjadi, yang mengakibatkan penurunan kapasitas kerja karena faktor fisik, kimiawi, biologis dan psikologis fisik atau mental yang terlibat. Kecelakaan, penyakit dan gangguan kesehatan sehingga faktor-faktor tersebut perlu dikontrol.

2.3.2 Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan hal yang penting dalam perusahaan, karena didalamnya karyawan harus mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Mathis dan Jackson (2010) menyatakan standar utama dalam pengukuran kinerja salah satunya dengan mengukur mengenai tingkat kehadiran yaitu asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir. Jika karyawan dibawah standar yan ditetapkan, maka karyawan tersebut tidak dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

Disiplin juga merupakan ketersediaan seseorang untuk mematuhi standar peraturan yang diterapkan oleh perusahaan. Disiplin

karyawan yang baik dapat mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun dapat menghambat dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Mengatasi kesalahan dan kelalaian yang disebabkan oleh konsentrasi, ketidakmampuan dan ketidaksihan. Disiplin ini bertujuan untuk mencegah pekerja kemalasan.

2.4 Kerangka Konseptual

Menurut Mangkunegara (2006) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan untuk tenaga kerja dari bahaya sakit, kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan selamat.

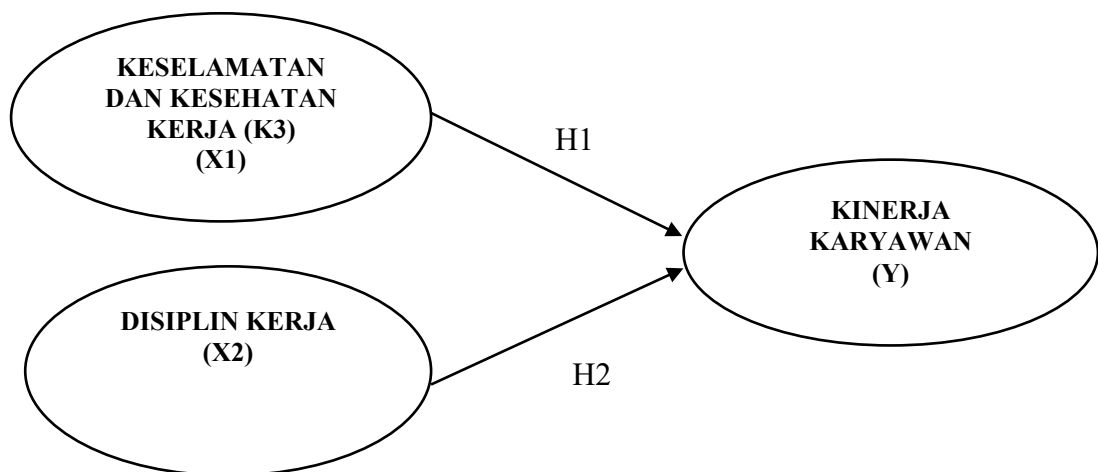
Menurut Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut.

Berdasarkan kajian teoritis yang di bahas mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja, menjelaskan hubungan yang terjadi antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1), disiplin kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini yang di teliti adalah pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). Kinerja karyawan yang berkualitas

dapat di capai bila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah di tentukan, artinya karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dan bagaimana tingkat keselamatan dan kesehatan kerja yang telah dilakukan oleh karyawan untuk memperkecil angka kecelakaan kerja pada perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut peneliti menyimpulkan bahwa kecelakaan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Karyawan pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO) mempunyai tingkat disiplin yang kurang sehingga mengindikasikan target yang belum dapat terpenuhi. Dan angka kecelakaan yang cukup tinggi karna banyak karyawan yang belum memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sehingga mempengaruhi tingkat kinerja.

Berdasarkan penjelasan penulis dan berdasarkan beberapa teori-teori, maka dibuat kerangka konsep dalam penelitian seperti gambar berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan penjelasan dan teori-teori diatas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

