

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kedisiplinan dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan .

Penelitian tersebut dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1
PenelitianTerdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Runik Puji Rahayu (2016)	Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja (UD Barokah Pademawu Pamekasan)	Kedisiplinan (X1) Kesehatan Keselamatan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel kedisiplinan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.
2	Ahmad Nazir (2019)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada (PT Surya Mustika Nusantara)	Kedisiplinan (X1) Kesehatan Keselamatan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel kedisiplinan memberikan pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan daripada pelatihan .
3	Afrizal Firmanzah , Djamhur Hamid, Mochammad Djudi (2017)	Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN persero area Kediri Distribusi Jawa Timur)	Kedisiplinan (X1) Kesehatan Keselamatan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan .
4	Wahyu Eko Bahtiar	Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (PT. GRC Karya Perdana Semarang)	Kedisiplinan (X1) Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel Kedisiplinan dan Keselamatan Kesehatan Kerja keduanya sama sama memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
5	Ade Sofyan	Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (PT. Bakaert Indonesia Plant Karawang)	Kedisiplinan (X1) Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) Kinerja Karyawan(Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan

2.2 Landasan Teori

1.2.1 Disiplin

1. Pengertian Disiplin

Disiplin mengandung arti cara serta gaya hidup tertib, teratur dan terkendali sebagai kemampuan dari kesadaran akan keyakinan, identitas dan tujuan akan nilai-nilai tertentu yang telah membudaya dalam diri seseorang (Nuraini, 2013: 106). Disiplin merupakan ketaatan kepada suatu perusahaan beserta segala ketentuan-ketentuannya berdasarkan keinsafan dan kesadaran baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Nuraini, 2013: 106).

Menurut **Hasibuan (2013:193)**, menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut **Rivai (2011: 825)**, menyatakan 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.

Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam menegakkan kedisiplinan, peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, motivasi kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Kedisiplinan terbagi atas 2 bagian, yaitu dalam arti sempit dan arti luas, dalam arti sempit kedisiplinan adalah bilamana karyawan tersebut jarang absen dan datang serta pulang tepat pada waktunya, sedangkan dalam arti luas kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (**Nuraini, 2013:108**).

2. Macam-macam Disiplin

Disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional, dalam hal ini ada 2 tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventif dan korektif, yaitu: **(Nuraini, 2013: 106)**

- a. Disiplin Preventif, yaitu suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Dengan cara preventif karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi, pimpinan perusahaan mempunyai tanggungjawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif, begitu pula karyawan harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif ini merupakan suatu sistem yang ada dalam organisasi, jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah dalam menegakkan disiplin kerja.
- b. Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan tujuan memperbaiki kinerja pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Disamping dua jenis disiplin diatas dikenal pula disiplin progresif. Disiplin progresif berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan dan korektif sebebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan, seperti teguran secara lisan oleh penyelia, teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia, skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari, skorsing satu minggu atau lebih lama, diturunkan pangkatnya (demosi) dan yang terakhir di pecat.

Disiplin yang merupakan bentuk ketaatan dan pengendalian sangat berkaitan erat dengan rasionalisme memiliki 3 aspek, yaitu:

- a. Sikap mental (*state of mind, mental attitude*) tertentu, yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil daripada latihan dan pengendalian pikiran dan watak (*training and control of mind and character*) oleh pemimpin secara tertentu.
- b. Pengetahuan (*knowledge*) tingkat tinggi tentang sistem aturan-aturan perilaku (*system or rules of conduct*), sistem atau norma-norma, kriteria dan standar-standar (*system or set of norms, criteria and standards*) sedemikian rupa sehingga pengetahuan tersebut menimbulkan wawasan (*insight*) dan kesadaran (*consciousness*), bahwa ketaatan akan aturan-aturan, norma-norma, kriteria, standar-standar, struktur dan sistem organisasi dan sebagainya itu adalah

syarat mutlak (*condition sine qua non*) untuk mencapai keberhasilan.

- c. Sikap kelakuan (*behavior*) yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, pengertian dan kesadaran untuk menaati segala apa yang diketahui itu secara cermat dan tertib.

Kedisiplinan juga merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya, jadi dia akan mematuhi semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Nuraini, 2013:108).

3. Indikator Disiplin

Menurut Singodimejo (2000) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan antara lain adalah:

- a. Taat dalam peraturan waktu

Taat dalam peraturan waktu mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karyawan harus datang tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan

- b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Karyawan harus mematuhi peraturan yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan, jika karyawan melanggar akan dikenai sanksi oleh perusahaan.

c. Taat dalam menyelesaikan tanggung jawab

Taat dalam menyelesaikan tanggung jawab juga mempengaruhi kedisiplinan karena kita harus memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah di berikan oleh perusahaan

d. Taat terhadap penggunaan fasilitas perusahaan

Karyawan harus bisa menjaga dan merawat dengan baik fasilitas yang telah diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya.

e. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

karyawan harus mentaati seluruh peraturan tertulis maupun tidak yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

4. Tingkat dan Jenis Hukuman

Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan dan perbuatan karyawan melanggar ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan disiplin karyawan baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja, sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan karena melanggar disiplin pegawai.

Agar upaya pendisiplinan di kalangan karyawan dapat tercapai, maka sanksi pendisiplinan harus diterapkan secara bertahap. Pendisiplinan secara bertahap yaitu dengan mengambil langkah yang bersifat sanksi pendisiplinan, mulai dari yang tingkat ringan hingga yang terberat.

Tingkat dan jenis hukuman disiplin karyawan dapat dibedakan menjadi: **(Nuraini, 2013:109-110)**

- a. Hukuman disiplin ringan terdiri dari:
 - 1) Teguran Lisan
 - 2) Teguran Tertulis, dan
 - 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis
- b. Jenis hukuman disiplin sedang, misalnya:
 - 1) Penundaan kenaikan gaji berkala
 - 2) Penundaan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala, dan
 - 3) Penundaan kenaikan pangkat (paling lama 1 tahun)
- c. Jenis hukuman disiplin berat, misalnya:
 - 1) Penurunan pangkat, pada pangkat yang setingkat lebih rendah
 - 2) Pembebasan dari jabatan
 - 3) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dari statusnya sebagai pegawai, dan
 - 4) Pemberhentian dengan tidak hormat dari statusnya sebagai pegawai

Hukuman atau sanksi disiplin bertujuan sebagai koreksi atau peringatan yang jelas tentang apa yang diperlukan dan akibat-akibat ketidakpatuhan. Pemberian sanksi disiplin awal atas pelanggaran yang kecil dan pelanggaran yang lebih tinggi tingkatannya akan diberikan sanksi yang lebih tinggi pula.

Namun demikian, pendisiplinan bawahan memerlukan sikap manajemen yang tepat. Karena masalah disiplin adalah masalah kepegawaian yang saling terkait. Pembinaan disiplin pegawai sebagai bentuk pembinaan sikap terhadap bawahan adalah suatu bentuk upaya yang sinkron dengan keinginan dari manajer untuk menyelesaikan masalah secara bersama-sama dengan cara yang positif.

Tujuan tindakan pendisiplinan ini memastikan bahwa perilaku bawahan telah sejalan dan konsisten dengan peraturan perusahaan.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin adalah sebagai berikut:

(Sutrisno 2011:86)

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin 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 seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu
ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai
dengan tingkat 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 para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para
karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya
disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif, seperti saling menghormati,
melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya dan
sebagainya.

Pada umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin
bawahan meliputi:(**Nuraini, 2013:110**)

- a. Dimensi individu (kemampuan, persepsi, motif, sasaran, kebutuhan dan nilai)
- b. Suasana motivasi dan kompensasi
- c. Dimensi kelompok (status, norma, keeratan dan komunikasi)
- d. Struktur organisasi (unsur-unsur makro dalam pengendalian)

Ada beberapa prinsip yang membentuk dasar-dasar organisasi dalam program disiplin bawahan yang baik, diantaranya:

- a. Komunikasi standar

Kebijakan-kebijakan, standar dan prosedur-prosedur disiplin dibuat secara tertulis dan dikomunikasikan kepada para bawahan.

- b. Mengumpulkan fakta-fakta

Para manajer mengumpulkan data-data faktual jika suatu pelanggaran terjadi. Jika tindakan disiplin tertantang, beban pembuktian terletak pada manajer untuk memperlihatkan bahwa ada penyebab terhadap perlakuan yang demikian.

- c. Konsistensi

Disiplin harus diimplementasikan secara konsisten, jika tidak akan menimbulkan keraguan terhadap situasi antar karyawan. Para manajer harus menerapkan tindakan disiplin yang sama dalam keadaan-keadaan yang serupa (tidak diskriminasi).

- d. Ketepatan waktu

Hukuman disiplin harus diterapkan secepat mungkin setelah terjadi suatu pelanggaran dengan catatan jika keadaan emosi sedang meledak, menejer bisa sedikit melonggarkan penerapan disiplin tersebut.

e. Keadilan

Tindakan disiplin harus diterapkan dengan adil, sesuai dengan standar yang telah dilanggar agar penerapan disiplin berhasil diterapkan oleh pimpinan perusahaan. Penerapan disiplin yang tidak adil akan merusak kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

f. Tindakan positif

Disiplin harus berorientasi pada tindakan korektif dan positif, serta memberi kesempatan bagi bawahan untuk memperbaiki kinerjanya.

g. Pelaksanaan

Batasan sejauh mana setiap prinsip sepenuhnya dilaksanakan dalam sebuah perusahaan sangat beragam dari tinggi ke rendah, tergantung pada pandangan yang diberikan pelaksana program disiplin tersebut. Program disiplin yang efektif berpengaruh kuat terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah tersusun dalam suatu jaringan kerja (*network*). Ketepatan penyelesaian salah satu penyelesaian pekerjaan menjadi prasyarat bagi kegiatan berikutnya dan sebaliknya keterlambatan pada salah satu kegiatan akan mengganggu kegiatan lainnya. Selain itu program disiplin yang efektif juga akan memberikan motivasi yang kuat terhadap kinerja

karyawan dalam memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Para karyawan yang sukses dalam karir, pada umumnya terobsesi dari tersosialisasi pada program disiplin yang efektif ini.

6. Program Disiplin Positif

Beberapa organisasi memperbaiki kinerja melalui penggunaan disiplin positif atau disiplin yang tidak menghukum. Aspek-aspek esensial program disiplin positif dilukiskan dalam contoh berikut. Kalau diskusi disiplin gagal menghasilkan perubahan yang diinginkan, manajemen membiarkan individu “cuti untuk mengambil keputusan” selama satu hari. Perusahaan tetap membayar karyawan hari itu, untuk menunjukkan keinginan organisasi tetap memandangnya sebagai anggota organisasi dan untuk menghilangkan kebencian dan permusuhan yang biasanya ditimbulkan oleh tindakan-tindakan menghukum. Tetapi masa kerja dengan organisasi bersifat kondisional pada keputusan individu untuk memecahkan permasalahan dan membuat “komitmen kinerja total” pada kinerja yang baik. Karyawan diinstruksikan untuk kembali pada hari itu setelah cuti dengan keputusan apakah akan berubah dan tetap bekerja atau berhenti dan mencari pekerjaan yang lebih memuaskan di tempat lain.

Program ini memberi tanggungjawab perilaku karyawan di tangan karyawan sendiri. Bagaimanapun, program ini memberitahu karyawan bahwa perusahaan peduli dan akan tetap mempekerjakan karyawan selama ia berkomitmen untuk bekerja dengan baik. Jika

karyawan membuat komitmen tersebut, perusahaan mempunyai karyawan yang baik. Jika karyawan memutuskan untuk keluar, ia tidak punya alasan riil untuk menyalahkan perusahaan.

7. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Sesungguhnya antara disiplin dengan kinerja karyawan terdapat hubungan yang positif, sebagaimana telah dijelaskan oleh Kasmir (2016), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan, karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

1.2.2 Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

1. Pengertian

Menurut Mengginson dalam Mangkunegara (2013:161) mengungkapkan bahwa keselamatan mencakup kedua istilah risiko keselamatan dan risiko kesehatan. Dalam bidang kepegawaian, keduaistilah tersebut dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian

alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.

Menurut Ridley dalam Nurjaman (2014:290) Kesehatan dan keselamatan kerja adalah kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman, baik dari pekerjaanya, perusahaan maupun masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut.

Menurut Riani (2013:213) kesehatan dan keselamatan kerja adalah hal yang penting untuk diperhatikan secara teratur oleh setiap perusahaan karena hal ini menyangkut kesehatan dan keselamatan kerja tidak hanya para karyawan namun juga para tamu, pelanggan dan supplier yang berkunjung ke perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan Kesehatan dan keselamatan kerja adalah kondisi aman, sehat, bebas dari pencermaran lingkungan sehingga bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Menurut (Widodo 2015) keselamatan dan kesehatan kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah institusi maupun lokasi proyek.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kesehatan kerja (k3) adalah suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya baik fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan. Jadi keselamatan dan kesehatan kerja tidak melulu berkaitan dengan masalah fisik pekerja, tetapi juga mental, psikologis dan emosional.

2. Tujuan dari sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja

Menurut Sedarmayanti (2016) tujuan dari sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai alat mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, pengawas bebas
- b. Sebagai upaya mencegah dan memberantas penyakit kecelakaan akibat kerja, memelihara, meningkatkan kesehatan dan gizi tenaga kerja, merawat serta meningkatkan efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, memberantas kelelahan kerjadan melipatgandakan gairah serta kenikmatan kerja.
- c. Memberi perlindungan bagi masyarakat sekitar perusahaan, agar terhindar dari bahaya.

Faktor-faktor keselamatan kesehatan kerja (K3) menurut Budiono dkk (2003) faktor yang mempengaruhi keselamatan kesehatan kerja (K3) yaitu:

a. Beban kerja

Beban kerja berupa beban fisik, mental, sosial sehingga upaya penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.

b. Kapasitas kerja

Kapasitas kerja yang banyak tergantung pada pendidikan keterampilan, kesegaran jasmani, ukuran tubuh, keadaan gizi dan sebagainya.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang berupa faktor fisik, kimia, biologi maupun psiko sosial.

3. Indikator Keselamatan Kerja

Indikator keselamatan kerja menurut Sunyoto (2013) indikator keselamatan kerja dapat dilihat dari lingkungan kerja secara fisik antara lain :

a. Tempat penyimpanan barang

Tempat penyimpanan barang digunakan untuk menyimpan barang yang berbahaya untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja.

b. Perlengkapan

Perlengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai bahaya dan risiko kerja untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang sekelilingnya

c. Pelayanan kesehatan

Pelayanan kesehatan yang diselenggarakan untuk melindungi pekerja dari kemungkinan mengalami gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerja dan lingkungan kerja, serta meningkatkan kemampuan fisik pekerja.

d. Pemakaian peralatan kerja

Pemakaian peralatan kerja yang dirancang untuk melindungi pekerja dari bahaya fisik saat berada ditempat kerja dan dapat menjadi garis pertahanan terakhir.

e. Prosedur

Prosedur merupakan tahapan dalam tata kerja yang harus dilalui suatu pekerjaan baik mengenai dari mana asalnya dan mau menuju mana, kapan pekerjaan tersebut harus diselesaikan maupun alat apa yang harus digunakan agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.

1.2.3 Kinerja

1. Pengertian

Mangkunegara (2011:67) yang mengemukakan pengertian kinerja pegawai sebagai berikut “istilah kinerja pegawai berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performmance* yang bisa diartikan secara bebas dengan prestasi kerja atau preestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang”. Jadi pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2011:94) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu, kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat disiplin kerja seseorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah kinerja pegawai tersebut.

Widodo (2015) berpendapat bahwa kinerja adalah bagian hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

Dari pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kinerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsi, tugas, dan tanggung jawabnya dalam pekerjaannya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Simajuntak (2005) dalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai. yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan keselamatan, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah atau gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan-kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti dalam Widodo (2015:133) antara lain:

- a. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja)
 - b. Pendidikan
 - c. Keterampilan
 - d. Manajemen kepemimpinan
 - e. Tingkat penghasilan
 - f. Gaji dan kesehatan
 - g. Jaminan sosial
 - h. Iklim kerja
 - i. Sarana dan prasarana
 - j. Teknologi
 - k. Dan kesempatan berprestasi
3. Faktor penghambat dan pendukung kinerja

Dalam mengetahui tingkat kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Seperti yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2001:82), antara lain:

a. Faktor-faktor pendukung kinerja

1) Kemampuan yang baik

Secara psikologis, kemampuan atau ability pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita.

2) Motivasi yang tinggi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

3) Dukungan yang diterima

Dukungan yang diterima oleh lingkungan sekitar seperti keluarga, saudara, dan teman ikut memberikan pengaruh yang baik bagi peningkatan kinerja karyawan tersebut.

b. Faktor-faktor penghambat kinerja

1) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan yang tidak sesuai

Faktor yang dapat menghambat kinerja karyawan adalah keberadaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

2) Hubungan dengan organisasi yang tidak baik

Faktor lainnya yang dapat menghambat kinerja karyawan adalah hubungan karyawan tersebut dengan organisasi seperti hubungan yang tidak baik kepada karyawan lainnya, atasannya, bahkan dengan bawahannya.

4. Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2012), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu.

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, bahan baku, uang teknologi) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

e. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab terhadap perusahaan

2.3 Pengaruh Antar Variabel

1.3.1 Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan standar operasi prosedur yang menjadi acuan dalam bekerja Rika Ampuh Hadiguna, (2009). Prabu Mangkunegara (2001) mendefinisikan kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja. Suyadi Prawirosentono (2008) mendefinisikan kinerja sebagai performance, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencappai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan peningkatan progam kesehatan

dan keselamatan kinerja karyawan. Menurut Werner (2009) istilah kesehatan keselamatan kerja mengacu kepada kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang di berikan oleh perusahaan, jika suatu perusahaan melakukan pengukuran keamanan dan kesehatan yang efektif , semakin sedikit pegawai yang mengalami dampak penyakit jangka pendek atau jangka panjang akibat bekerja di perusahaan tersebut

1.3.2 Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan

Kedisiplinan merupakan hal yang sangat dibutuhkan bagi perusahaan. Menurut Terry (2010), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar setiap pekerja dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada sikap disiplin yang baik.

Suyadi Prawirosentono (2008) mendefinisikan kinerja sebagai performance, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencappai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan progam kedisiplinan bagi karyawan.

Menurut Terry (2010) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Tujuan utama disiplin untuk meningkatkan

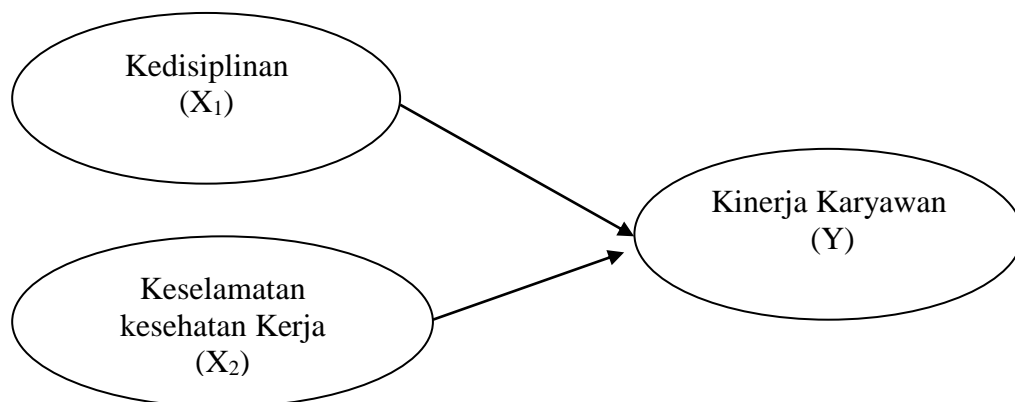
efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian. Disiplin kerja yang tinggi dapat memberikan pengaruh kinerja karyawan menjadi semakin baik dan disiplin kerja yang rendah juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan menjadi menurun atau berkurang.

2.4 Kerangka Konseptual

Dunia kerja sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan tersebut harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal

Oleh karena itu, agar parakaryawan memiliki kinerja yang tinggi adalah dengan menerapkan kedisiplinan pada karyawan dan kesehatan keselamatan kerja. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dapat memberikan pengaruh

kerja karyawan menjadi semakin baik. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013), perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berpikir dan landasan teori. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya.

Berdasarkan perumusan masalah, tinjauan pustaka, dan tinjauan terhadap penelitian terdahulu, maka dirumuskan dua hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : Diduga kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H₂ : Diduga keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

