

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Variabel Penelitian

1. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

a) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Wahjono (2015:14) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia berdasarkan pada aktivitas pengelolaan manusia mulai dari perekrutan sampai pensiun karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:10), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang dipergunakan dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Sedarmayanti (2014:25), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Berbagai fungsi MSDM dilakukan sebagai kegiatan yang apabila dilaksanakan secara keseluruhan maka akan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan dan sumber daya manusia itu sendiri. Hasil tersebut akan menciptakan SDM yang produktif dalam bidangnya, meningkatkan Potensi SDM untuk lebih berkreasi, dan pelaksanaan fungsifungsi SDM seperti kompensasi, perlindungan kerja dan kedisiplinan yang baik dapat menimbulkan stimulus yang akan meningkatkan motivasi kerja serta meningkatnya kinerja sumber daya manusia.

b) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2016:21) meliputi :

1) Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
- b. Pengorganisasian Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja,

delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

- c. Pengarahan Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2) Fungsi Operasional

- a. Pengadaan Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.
- b. Pengembangan Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.
- d. Pengintegrasian Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- f. Kedisiplinan Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

- g. Pemberhentian Pemberhentian adalah putusya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan keryawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Manajemen Sumber daya Manusia, maka dengan penelitian saya yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**. Memiliki kesinambungan terhadap pengaruh fungsi manajerial dan fungsi operasional yang sesuai dengan variabel penelitian yang dilakukan.

c) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (2016:7), tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah : Memberi pertimbangan dalam membuat kebijakan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia untuk memastikan bahwa organisasi / perusahaan memiliki pekerja yang mempunyai motivasi dan kinerja tinggi dalam memenuhi kewajiban

- a. Memberi dukungan dan membantu manajemen lini mencapai tujuan nya
- b. Menangani berbagai situasi dan kondisi sulit dalam kaitanya dengan hubungan antar pekerja agar tidak menghambat organisasi / perusahaan dalam mencapai tujuan
- c. Menyediakan sarana berkomunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi / perusahaan

2. DISIPLIN KERJA

a) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Banyak para ahli yang mendefinisikan tentang pengertian disiplin kerja, dan setiap ahli menjelaskannya secara berbeda sehingga dibawah ini penulis

mencantumkan beberapa pengertian dari beberapa ahli diantaranya: Menurut Handoko (2016:213) menyatakan bahwa ”disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.

Menurut Undang-Undang No. 35 Tahun 2012 yang di maksud dengan “disiplin kerja pegawai adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang- undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilarang dijatuhi hukuman disiplin.”

Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa: Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

b) Indikator Disiplin Kerja

Indikator untuk mengukur disiplin kerja menurut Putra (2016), meliputi:

- a. Aturan kerja dan dengan indikator

- b. Tingkat kehadiran karyawan dengan standar kehadiran yang telah ditetapkan perusahaan
- c. Ketentuan jam kerja
- d. Intruksi dari atasan
- e. Bekerja dengan cara mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan

c) Faktor-faktor Disiplin Kerja

Siswanto dalam Sinambela (2016:219) menjelaskan tentang faktor-faktor dalam disiplin kerja sebagai berikut:

- 1) Frekuensi Kehadiran
Titik tolak untuk menentukan kedisiplinan seorang pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau semakin rendah tingkat ketidakhadirannya, maka pegawai tersebut sudah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
- 2) Tingkat Kewaspadaan
Pegawai yang pekerjaannya selalu penuh dengan perhitungan dan ketelitian memiliki kesadaran yang tinggi terhadap diri dan pekerjaannya.
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja
Selama bekerja, pegawai wajib mentaati segala peraturan kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan peraturan dan petunjuk kerja, agar tidak terjadi atau terhindar dari kecelakaan kerja.
- 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja
Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam kerja
- 5) Etika Kerja
Ketika datang ke implementasi, setiap karyawan membutuhkan etos kerja bekerja untuk menciptakan suasana yang harmonis, saling menghormati antar rekan kerja.

d) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Gusti (2012), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan diantaranya:

- a. Etika kerja dengan indikator
- b. Tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas.
- c. Peraturan kerja dengan indikator
- d. Penggunaan waktu secara efektif, dan

e. Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Mangkunegara dan Octorent (2015), indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja yaitu:

- a. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja
- b. Ketepatan jam pulang ke rumah
- c. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
- d. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
- e. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, dan
- f. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai indikator dari disiplin kerja, maka dapat disimpulkan indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja meliputi: (1) ketepatan waktu datang ke tempat kerja, (2) ketepatan jam pulang ke rumah, (3) kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, (4) penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, (5) tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, dan (6) melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya. Dalam penelitian ini indikator disiplin kerja merujuk pada pendapat Mangkunegara dan Octorent (2015).

3. Lingkungan Kerja

a) Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian dari lingkungan kerjajuga dinyatakan oleh Taiwo (2010, p. 301), lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, di mana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi di tempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik.

Menurut Noah dan Steve (2012, p. 37), lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Indikator pengukuran lingkungan kerja didasarkan pada sub komponen dari lingkungan kerja tersebut, dan bisa dijelaskan sebagai berikut pengukuran lingkungan kerja dari lingkungan teknologi, lingkungan manusia, dan

lingkungan organisasional.

Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Hidayat (2015, p. 79) menyatakan ada beberapa faktor lingkungan kerja yang harus diperhatikan. Faktor lingkungan kerja fisik, meliputi faktor kebersihan, faktor penerangan, faktor pertukaran udara, faktor kebisingan, faktor keamanan.

b) Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2017:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

- a. **Lingkungan Kerja Fisik** Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan dengan berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi 2 kategori, Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya) dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, kotoran dan lain-lain
- b. **Lingkungan Kerja Non Fisik** Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja maupun dengan bawahan.

c) Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:21) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. **Penerangan/ Cahaya** Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. **Suhu Udara Oksigen** merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut

telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

- c. Suara Bising Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi
- d. Keamanan Kerja Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).
- e. Hubungan Karyawan Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

d) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:34) menyatakan bahwa indikator Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut :

- a. Suasana Kerja Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri, suasana kerja ini akan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan.
- b. Hubungan dengan Rekan Kerja Hubungan rekan kerja antar para karyawan perlu dibina, agar para karyawan dapat saling bekerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan., hubungan kerja tidak hanya bersifat formal , tetapi juga tidak kalah pentingnya hubungan batin yang bersifat nonformal.
- c. Hubungan antara Bawahan dengan Pimpinan Pimpinan yang berkualitas adalah faktor yang mempunyai pengaruh penting terhadap kekuasaan dan efektivitas pemimpin. Jika pemimpin mempunyai hubungan yang baik

dengan karyawannya, atau karyawan menghormati pimpinan karena alasan kepribadian, karakter, atau kemampuan, maka pimpinan yang bersangkutan tidak perlu mengandalkan pangkat atau wewenang formalnya.

- d. Tersedianya Fasilitas untuk Karyawan Fasilitas merupakan kemudahan yang disediakan kepada semua pegawai tertentu saja karena prestasinya agar pegawai tersebut tetap mempunyai keinginan bekerja pada suatu perusahaan dan tidak ingin pindah ke perusahaan lain

4. Keselamatan Kerja

a) Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Kasmir (2016:266) Keselamatan kerja adalah merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh, perusahaan berusaha untuk menjaga jagan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya. Kesehatan kerja (Kasmir, 2016:266) adalah upaya menjaga karyawan tetap sehat selama berkerja, jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit. Kesehatan kerja (Riani, 2013:140) adalah usaha penyediaan fasilitas kesehatan di tempat kerja yang diperuntukan untuk karyawan. Keselamatan kerja (Riani, 2013:140) adalah usaha untuk memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya. Perlindungan atas keselamatan kerja karyawan ataupun buruh haruslan diutamakan oleh setiap perusahaan.

Menurut Anjani, dkk (2014) Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja serta tindakan antisipasi bila terjadi hal demikian. Ardana, dkk (2012), menyatakan bahwa K3 amat berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, serta efisien dan produktif. Bangun (2012) berpendapat bahwa tenaga kerja yang sehat fisik dan mental akan dapat berkerja dengan baik dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu keselamatan kerja dan

kesehatan kerja sangat diperlukan sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan

Berbagai cara telah dilakukan untuk melindungi seluruh karyawan yang terlibat. Begitu pula dengan kesehatan kerja juga perlu dilakukan dan dijaga, sehingga seluruh karyawan yang bekerja tetap sehat baik fisik maupun mentalnya. Kesehatan kerja yang perlu diperhatikan terutama selama bekerja dan berada di lingkungan kerja karyawan. Hal yang sesuai dengan bunyi undang-undang yang mengatakan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas (Kasmir, 2016:266):

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja
- b. "Moral dan kesusilaan"
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. "Untuk melindungi keselamatan karyawan guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Perlindungan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku". Konsep keselamatan dan kesehatan kerja bukan sesuatu yang baru bagi banyak perusahaan dan menjadi tanggung jawab perusahaan untuk melindungi perusahaan. Seseorang sehat, tidak masalah tentang kondisi fisik atau mental dan emosional, akan dapat melaksanakan aktivitasnya secara normal. Keselamatan dan kesehatan kerja sesuatu yang diinginkan oleh setiap anggota organisasi. Sama dengan itu, pemberi kerja berusaha untuk memberikan kesejahteraan kepada para karyawannya. Perusahaan besar umumnya memiliki bagian yang menangani bidang keselamatan dan kesehatan kerja, sementara di perusahaan kecil ditangani langsung bagian sumber daya manusia atau manajer.

Menurut (Bangun, 2012:377) Keselamatan Kerja merupakan perlindungan atas keamanan kerja yang dialami karyawan, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya. Kesehatan Kerja (Bangun, 2012:377) adalah perlindungan atas keamanan dalam bekerja dalam hal perlindungan kesehatan.

Berdasarkan pendapat para ahli dalam disimpulkan bahwa pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah setiap usaha perusahaan untuk

memberikan perlindungan kepada karyawannya dalam menjalankan aktivitasnya dan penyediaan tempat sebagai fasilitas kesehatan untuk membuat rasa nyaman kepada karyawan dalam bekerja.

b) Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Ashar Sunyoto dalam Nuril (2019:16), indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terdiri dari :

a. Pembiayaan kesehatan

Besarnya dana yang harus dikeluarkan oleh perusahaan untuk menyelenggarakan atau memanfaatkan berbagai upaya kesehatan yang dibutuhkan oleh perorangan.

b. Pelayanan kesehatan.

Pelayanan kesehatan adalah perusahaan wajib memberikan pelayanan kesehatan terbaik kepada semua karyawan seperti memberikan tunjangan atau setiap karyawan wajib terdaftar dan mengikuti BPJS kesehatan dari perusahaan.

c. Perlengkapan.

Perlengkapan merupakan sesuatu bentuk obat-obatan yang berada di dsekitar lingkungan kerja karyawan.

d. Tempat penyimpanan barang

Tempat penyimpanan barang merupakan tempat yang disediakan oleh perusahaan untuk menyimpan barang-barang semua karyawan sebelum masuk pada lingkungan kerja.

e. Wewenang pekerjaan

Suatu nilai atau norma yang dimiliki oleh seluruh individu atau karyawan didalam perusahaan termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari seperti perilaku dan sikap dalam lingkungan kerja.

f. Kelalaian

Kelalaian adalah faktor utama terjadinya kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan dan bisa memakan korban jiwa. Sehingga bisa meyebabkan kerugian materi yang cukup besar bagi perusahaan.

Selain itu, kurangnya kesadaran pekerja dalam pemakaian alat-alat pelindung karena ketidaknyamanan dapat meningkatkan kecelakaan kerja juga merupakan

salah satu faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja . (Simanjuntak, 1994).

5. Kinerja Karyawan

a) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif kepada rakan sekerja, mengenai beberapa keputusan dan tingkah laku yang berkaitan dengan tugas itu. Kinerja dipengaruhi oleh variabel yang terkait dengan pekerjaan meliputi role-stress dan konflik kerja / non-kerja (Riani, 2013:61). Pengertian lain mengenai kinerja diungkapkan oleh Riani (2013:61) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dicapai oleh seseorang mengikut saiz yang berkenaan dengan kerja yang dimaksudkan. Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

Selanjutnya Malayu S.P Hasibuan (2012:34) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang di capai oleh karyawan atas pekerjaannya, baik di dalam perusahaan maupun di dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu.

b) Indikator Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja. Pegawai diantaranya sebagai berikut, Dalam buku Sopiha, Sangadji (2018:351) Robbins (2006:260) menyatakan ada enam indikator kinerja :

- 1) Kualitas kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
- 2) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan. Kualitas kerja, setiap pegawai harus mampu melakukan dan menghasilkan kualitas kerja yang dibutuhkan oleh suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki kualitas tertentu yang perlu disesuaikan oleh pekerja agar dapat bekerja sesuai dengan pengaturan yang telah ditentukan.
- 4) Komitmen, hal ini saja sangat menentukan motivasi karyawan. Karyawan yang terlibat cenderung lebih termotivasi dan bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.
- 5) Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
- 6) Kemandirian adalah sejauh mana seorang karyawan akan mampu melaksanakan tugas pekerjaannya dengan komitmen.

Menurut Amir (2018:123) menyatakan “indikator kinerja adalah pengetahuan yang memberikan penanda baik kualitatif maupun kuantitatif bahwa dalam sebuah perusahaan, kinerja yang terjadi bersifat telah terjadi, sedang terjadi, maupaun yang akan terjadi pada perusahaan tersebut.

Menurut Sedermayanti (2017:198) menyatakan bahwa “indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja dalam tahap perencanaan dan pelaksanaan.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

c) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Selanjutnya menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Efektivitas dan efisiensi.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

2. Otoritas (wewenang).

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya

3. Disiplin.

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4. Inisiatif.

Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan.

d) Evaluasi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:13) menyatakan evaluasi kinerja sebagai berikut:

1. Fokusnya adalah membina kekuatan untuk menyelesaikan setiap persoalan yang timbul dalam pelaksanaan evaluasi kinerja. Jadi bukan semata-mata menyelesaikan persoalan itu sendiri, namun pimpinan dan karyawan mampu menyelesaikan persoalannya dengan baik setiap saat, setiap ada persoalan baru. Jadi yang penting adalah kemampuannya.
2. Selalu didasarkan atas suatu pertemuan pendapat, misalnya dari hasil diskusi antara karyawan dengan penyelia langsung, suatu diskusi yang konstruktif

untuk mencari jalan yang terbaik dalam meningkatkan mutu yang tinggi.

3. Suatu proses manajemen yang alami, jangan merasa dan menimbulkan kesan terpaksa, namun dimasukkan secara sadar ke dalam corporate planning, dilakukan secara periodik, terarah dan terprogram, bukan kegiatan yang hanya setahun sekali atau kegiatan yang dilakukan jika manajer ingat saja.

Menurut Amir (2018:63) menyatakan evaluasi kinerja adalah “digunakan untuk melihat kinerja sistem pada satu bidang atau lingkungan tertentu atau lebih”. Hamali (2016:110) menjelaskan bahwa evaluasi kinerja terdapat delapan evaluasi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Penilaian

Penilai adalah karyawan yang mempunyai hak dan kewajiban untuk menilai kinerja ternilai. Hak dan kewajiban penilai untuk menilai kinerja karyawan yang ternilai umumnya ditentukan oleh peraturan perusahaan, deskripsi kerja, dan undang-undang ketenaga kerjaan.

2. Mengumpulkan informasi.

Evaluasi kinerja merupakan proses menumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai. Evaluasi kinerja merupakan bagian ilmu penelitian, oleh karena itu proses pengumpulan informasi mengenai kinerja ternilai harus dilakukan dengan menggunakan kaidah-kaidah ilmu penelitian atau riset.

3. Kinerja.

Keluaran kerja ternilai yang diisyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang terdiri dari hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

4. Ternilai.

Ternilai adalah karyawan dinilai oleh penilai. Ternilai adalah seorang karyawan, kelompok karyawan, atau tim kerja.

5. Dokumentasi

Dokumentasi kinerja adalah apa saja yang ditulis pada manajer dan supervisor dalam meneliti bawahannya yang melukiskan, mengevaluasi, dan mengomentari apa yang dilakukan bawahannya dan bagaimana melukukannya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

6. Membandingkan kinerja ternilai dengan standar atasnya

7. Membandingkan Kinerja Ternilai Dengan Standar Atasanya
Standar kinerja adalah ukuran, tolak ukur untuk mengukur baik buruknya kinerja karyawan ternilai. Evaluasi kinerja tidak mungkin dilaksanakan tanpa standar kinerja karyawan.
8. Dilakukan secara periodik
Pelaksanaan penilaian kinerja bergantung pada jenis pekerjaan dan organisasinya. Penilaian kinerja pada pekerjaan pemasaran.
9. Pengambilan keputusan manajemen SDM
Hasil evaluasi kinerja adalah informasi mengenai kinerja karyawan. Informasi ini digunakan untuk mendukung pengambilan keputusan tentang ternilai. Evaluasi kinerja hanya merupakan tujuan antara dan bukan tujuan akhir. Nilai evaluasi kinerja yang baik digunakan untuk memberikan promosi, sedangkan kinerja yang buruk untuk diberikan demosi.

Sudarmanto (2014:250) menyatakan evaluasi kinerja “merupakan salah satu tahapan dari manajemen kinerja. Tahapan ini merupakan rangkian dalam penilaian kinerja individu, untuk mengetahui sejauh mana kontribusi individu/Sumber Daya Manusia terhadap Organisasi”.

Dari pernyataan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja sangat penting dalam meningkatkan mutu kerja pegawai dalam satu bidang dan lingkungan oraganisai. Dengan mengevaluasi kinerja setiap priode atau tahun, maka akan diketahui apa kekurangan yang dimiliki pegawai, serta apa kelebihan pegawai yang harus wajib dipertahankan.

B. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

1. Hubungan antara Disiplin dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ariana (2013:224) disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa

yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung Arianto Nugroho (2013) yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kinerja Tenaga Pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak”. Hasil penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh pada kinerja tenaga pengajar. Sementara itu budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian beberapa hipotesis tidak berhasil dibuktikan dalam penelitian ini.

Oleh karena hasil pendapat dari peneliti. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan

2. Hubungan antara Lingkungan dengan Kinerja Karyawan

Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya dari Khoe, dkk. (2016), Pratama dan Wismarein (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena hasil pendapat dari peneliti. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan..

3. Hubungan antara Kesehatan dan Keselamatan dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Wibowo (2016) yang berjudul “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian ini menemukan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh pada kinerja, hal itu membuktikan dengan indikator yang dibuat, lingkungan, mesin dan peralatan dan jaminan kesehatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Hubungan Antara Pengaruh Disiplin, Lingkungan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang meningkatkan kinerja karyawan, antara lain kepemimpinan, lingkungan kerja yang menyenangkan, disiplin karyawan,

kompensasi, dll. Tingkat disiplin yang tinggi dalam lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan meningkatkan kinerja dan efisiensi guru. Hal ini didukung oleh beberapa teori yang menjelaskan hubungan disiplin individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka disiplin kerja adalah perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus organisasi, disetujui oleh dewan atau pemilik modal, disetujui oleh serikat pekerja dan diketahui dinas ketenagakerjaan, para anggota organisasi tunduk pada peraturan yang ada dengan rasa bahagia . , sehingga lahir dan terbentuk melalui rangkaian proses perilaku yang menunjukkan ketundukan, ketaatan, nilai-nilai ketertiban dan keteraturan. (Afandi, 2016:1)

Irzal (2016:13) dan Yenita (2017:2) menjelaskan bahwa Keselamatan kerja adalah upaya atau kegiatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mencegah segala macam kecelakaan. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor keamanan kerja penting karena berkaitan dengan kinerja karyawan dan, pada gilirannya, meningkatkan kinerja organisasi. Semakin banyak perangkat keselamatan, semakin rendah risiko kecelakaan. Penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah sarana untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas lingkungan yang mengurangi atau bebas dari cedera dan penyakit akibat kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas karyawan.

C. Hasil Penelitian Sebagai Bahan Rujukan

Untuk mendukung penelitian ini, penulis mencari beberapa literature atau referensi dari penelitian sebelumnya yang menjadi dasar referensi penelitian, dan memberikan perbedaan dan ringkasan penelitian dari berbagai sumber yang dapat mendukung upaya penelitian. Penelitian yang digunakan untuk memfokuskan Disiplin, Lingkungan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan. Dibawah ini adalah penelitian sebelumnya yang mendukung sebuah karya tulis:

Tabel 2.1
Rujukan Penelitian

N O	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Laksono, Bayu. R (2021)	“Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samaco”	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Komunikasi X3 : Motivasi Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
2.	Lutfi Haikal Pasya (2016)	“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Studi Kasus pada Sma Negeri 7 Tangerang	X1: Displin Kerja X2: Lingkungan Kerja X3: Kompetensi Y: Kinerja Karywan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial dan

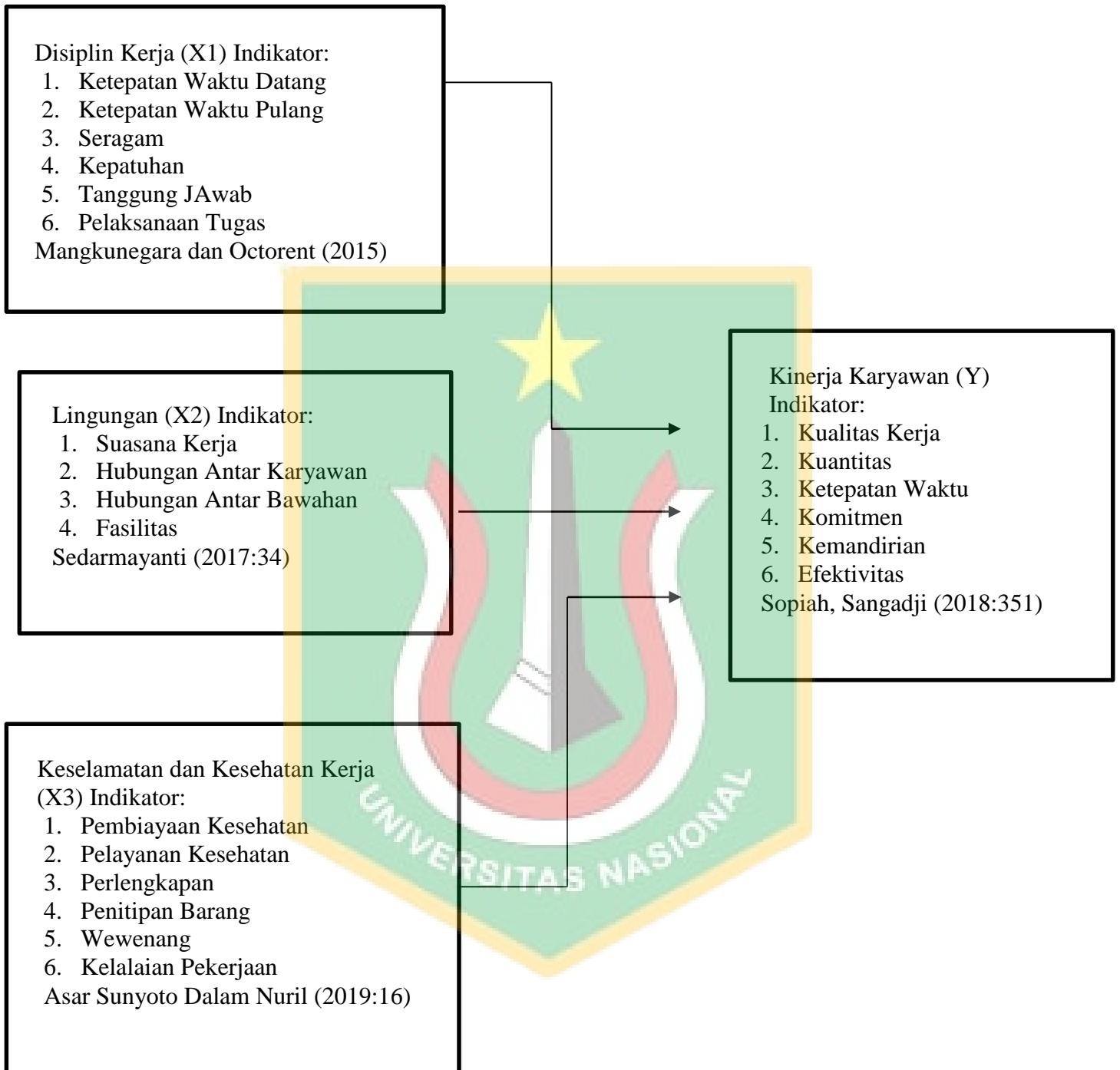
				berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja tenaga pendidik SMA Negeri 7 Tangerang Selatan.
Dina Nurbianti (2015)	<p>“PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Bagian Workshop Ducting PT Adhi Karya)”</p>	<p>X1 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja X2: Displin Kerja Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial keselamatan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai signifikan t sebesar 0,661 yang lebih besar dari α sebesar 0,05 ($0,661 > 0,05$). Hasil uji</p>	

				<p>parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai signifikan sebesar 0,019 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 (0,019)</p>
3.	Ria Damayanti, Nurlaela, Nurlaela, Sarah Usman (2019)	<p>“PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PULAU LEMON MANOKWARI”</p>	<p>X1: Keselamatan Kerja X2: Kesehatan Kerja Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
4.	Indria Al Kautsar, Bambang Swasto S, Mochammad Al Musadieq	<p>“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada</p>	<p>X1: Keselamatan Kerja X2: Kesehatan Kerja Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa kedua variabel secara simultan berpengaruh</p>

	(2013)	Karyawan Tetap Bagian Produksi Pr.Sejahtera Malang)		uji parsial untuk X1 berpengaruh signifikan
5.	Arianto dan Kurniawan (2020)	“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	X1: Displin Kerja X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karywan	Disiplin Kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Edi Sugiono, Rangga Mangara Pratista (2019	“Pengaruh Kepemimpinan Transformasiona l, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Rafa Topaz Utama di Jakarta”	X1: Kepemimpinan Transformasion al X2: Motivasi X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasion al, motivasi dan lingkungankerj a fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTRafa Topaz

				Utama.
7.	Muhamma d Calvin Putra (2022)	“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Setditjen Paud, Dikdas, Dan Dikmen Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Jakarta”	X1: Lingkungan Kerja Fisik X2:Lingkungan Kerja Non- Fisik X3: Disiplin Kerja Y:Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian Lingkungan kerja fisik dan Non-fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Zul Azmi Nur, Hastuti dan Isalman (2020)	“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum”	X1:Motivasi X2:Disiplin Kerja X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja	Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai dinas Pekerjaan Umum

D. Kerangka Analisis



Gambar 2.1 Kerangka Analisis

Bagan kerangka analisis bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan pengaruh dan hubungan antara beberapa variabel yang di teliti, dalam penelitian ini menjelaskan variabel disiplin kerja (X1), lingkungan (X2) dan keselamatan dan kesehatan kerja (X3) sebagai variabel bebas (variabel bebas) terhadap kinerja karyawan, karyawan (Y) sebagai variabel terikat (variabel terikat). Dapat dilihat pada Gambar 2.1 sebagai berikut :

E. HIPOTESIS

Hipotesis adalah hasil sementara atas pernyataan pertanyaan penelitian dan dirumuskan dalam bentuk pernyataan, Sugiyono (2017). Jawaban disebut sementara karena sekedar berlandaskan pada teori yang relevan dan bukan pada fakta empiris yang diperoleh dengan pengumpulan data atau survei. Bersumber pada penjelasan yang dikemukakan oleh para ahli dan peneliti sebelumnya, hipotesis yang digunakan pada penelitian ini yaitu :

- H₁ : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adhi Karya
- H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adhi Karya
- H₃ : Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adhi Karya

