

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam suatu organisasi, untuk mencapai keberhasilannya pengelola sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya. Di bawah ini dirumuskan defeni manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya:

Menurut **Gary Dessler (2015:004)** menyatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah (Human Resource Management-HRM) Proses untuk memperoleh, menilai, melatih dan mengoperasikan karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.”

Sedangkan **Mangkunegara (2013:2)** berpendapat bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu pegawai.”

Selanjutnya **Simamora** dalam **Sutrisno (2015:5)** menyatakan:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.”

Berdasarkan definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan suatu organisasi untuk tercapainya suatu tujuan secara lebih efektif dan efisien dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sesuai dengan pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah diuraikan, maka kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memiliki fungsi-fungsi manajemen SDM menurut **Hasibuan (2017:21)** dibagi menjadi dua yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional, sebagai berikut:

1) Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan (*planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian. (*organizing*)

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 (*directing*)

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

2) Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan (*development*)

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan

teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan **Notoatmojo (2009:86)**.

Tujuan utama tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*)

Untuk bertanggung jawab secara sosial terhadap kebutuhan dan

tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat serta bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.

b. Tujuan Organisasi (*Organization Objective*)

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*) yang merupakan suatu perangkat atau alat lunak membantu tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.

c. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)

Untuk memelihara (*maintain*) kontribusi sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik.

d. Tujuan Personel (*Personel Objective*)

Untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya yang merupakan disiplin kerja dan pemeliharaan terhadap pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Perlindungan tenaga kerja memiliki beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produktivitas dan kinerjanya. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai permasalahan di sekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya.

Menurut **Widodo (2015:240)** :

“keselamatan kerja merupakan suatu bentuk keadaan yang menghindarkan kesalahan atau kerusakan kerja yang dilakukan oleh pekerja/karyawan.”

Sedangkan menurut **Moerir dalam Angkasa Dkk (2014)** mendefinisikan bahwa,

“keselamatan kerja adalah suatu kondisi dalam lingkungan atau tempat kerja yang akan menjamin secara maksimal keselamatan karyawan atau bukan karyawan dari organisasi perusahaan.”

Adapun menurut **Megginson** dalam **Mangkunegara (2011:161)** menjelaskan:

“keselamatan kerja adalah dimana menunjukkan suatu kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan, aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, pendengaran, semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan.”

Selain memberikan perlindungan keselamatan kepada karyawan, perusahaan juga dituntut untuk memperhatikan kondisi kesehatan kerja para karyawannya. Karena apabila kondisi kesehatan karyawain baik, maka karyawan senantiasa meningkatkan produktivitas perusahaan dengan baik pula.

Menurut **Megginson** dalam **Mangkunegara (2011:161)** :

“kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari kondisi yang bebas dari fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.”

Sedangkan menurut **Widodo (2015)** kesehatan kerja adalah :

“suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerjaan memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik jasmani, rohani maupun sosial dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerja dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.”

Selanjutnya **Wirawan (2015)** berpendapat bahwa :

“Kesehatan kerja adalah penerapan ilmu kesehatan atau kedokteran di bidang ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mencegah penyakit yang timbul akibat kerja dan mempertahankan serta meningkatkan kesehatan para pekerja atau buruh untuk meningkatkan kinerja mereka.”

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan bagian dari fungsi pemeliharaan Sumber Daya Manusia yang harus diperhatikan oleh setiap manajemen perusahaan. Dengan adanya pemeliharaan K3, karyawan merasa berada di kondisi yang aman dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang tak terduga.

Menurut **Bangun (2012:377)** :

“keselamatan dan kesehatan kerja adalah “perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya.”

Adapun menurut **Hanggraeni (2012:171)** :

“keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu sistem yang bertujuan melakukan pencegahan terhadap kemungkinan timbulnya kecelakaan yang diakibatkan oleh aktivitas kerja dan juga pencegahan akan timbulnya penyakit yang diakibatkan oleh aktivitas kerja dan juga pencegahan akan timbulnya penyakit yang diakibatkan oleh hubungan kerja di dalam lingkungan kerja para karyawan.”

Dan menurut **Sucipto (2014:2)** :

“keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan.”

Jadi dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu upaya untuk memberikan rasa aman kepada para karyawan dalam mencegah terjadinya resiko kecelakaan kerja yang terjadi terhadap para pekerja atau karyawan.

2.1.2.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut **Mangkunegara (2011:162)** tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan

atau kondisi kerja.

- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.1.2.3 Fungsi-Fungsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

- a. Fungsi dari Keselamatan Kerja
1. Antisipasi, identifikasi dan evaluasi kondisi dan praktek berbahaya.
 2. Buat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur dan program.
 3. Terapkan, dokumentasikan dan informasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.
 4. Ukur, periksa kembali keefektifitas pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya (Sucipto, 2014:2-3)
- b. Fungsi dari Kesehatan Kerja
1. Identifikasi dan melakukan penilaian terhadap resiko dari bahaya kesehatan di tempat kerja.
 2. Memberikan saran terhadap perencanaan dan pengorganisasian dari praktek kerja termasuk desain tempat kerja.
 3. Memberikan saran, informasi, pelatihan dan edukasi tentang kesehatan kerja dan APD.
 4. Melaksanakan surveilan terhadap kesehatan kerja.
 5. Terlibat proses rehabilitasi.
 6. Mengelola P3K dan tindakan darurat. (Sucipto, 2014:2)

2.1.2.4 Usaha-Usaha Dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:162) usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
- b. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.

- c. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
- d. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- e. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.
- f. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

2.1.2.5 Undang-Undang yang Mengatur K3

- a. Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
Undang-Undang ini mengatur dengan jelas tentang kewajiban pimpinan tempat kerja dan pekerja dalam melaksanakan keselamatan kerja.
- b. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan.
- c. Undang-Undang ini menyatakan bahwa secara khusus perusahaan berkewajiban memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik pekerja yang baru maupun pekerja yang akan dipindahkan ke tempat kerja baru, sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepada pekerja, serta pemeriksaan kesehatan secara berkala. Undang-undang nomor 23 Tahun 1992, pasal 23 Tentang Kesehatan Kerja juga menekankan pentingnya bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya hingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal. Karena itu, kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja dan syarat kesehatan kerja.
- d. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
Undang-Undang ini mengatur mengenai segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan mulai dari upah kerja, jam kerja, hak maternal, cuti sampai dengan keselamatan dan kesehatan kerja.

Sebagai penjabaran dan kelengkapan undang-undang tersebut, Pemerintah juga mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) dan Keputusan Presiden terkait penyelenggaraan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), diantaranya adalah:

- a. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.11 Tahun 1979 tentang Keselamatan Kerja Pada Pemurnian dan Pengolahan Minyak dan Gas Bumi.
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 1973 tentang Pengawasan Atas Peredaran, Penyimpanan dan Penggunaan Pestisida.
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1973 tentang Pengaturan dan Pengawasan Keselamatan Kerja di Bidang Pertambangan.
- d. Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 tentang Penyakit Yang Timbul Akibat Hubungan Kerja.

2.1.2.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kesehatan Kerja

Menurut **Simanjuntak (2011:165)** terdapat banyak faktor yang menimbulkan kecelakaan dan penyakit kerja, antara lain karena:

1. Pekerjaan yang bersangkutan tidak terampil atau tidak mengetahui cara mengoperasikan alat-alat tersebut.
2. Pekerja tidak hati-hati, lalai, kondisi yang terlalu lelah atau dalam keadaan sakit.
3. Tidak tersedia alat pengaman.
4. Alat kerja atau alat produksi yang digunakan dalam keadaan tidak baik atau tidak layak pakai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) menurut **Handoko (2000:191)**, diantaranya yaitu:

1. Membuat kondisi kerja yang aman.
2. Pendidikan dan pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja.
3. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat.
4. Pelayanan kebutuhan karyawan.
5. Pelayanan kesehatan.

2.1.2.7 Dimensi dan Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dimensi keselamatan kesehatan kerja menurut **Mangkunegara (2013:163)** adalah sebagai berikut:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi: Penyusunan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya, Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak, Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya. Indikator dalam dimensi lingkungan kerja sebagai berikut:
 - a. Lingkungan kerja fisik
 - b. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya
 - c. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
2. Pengaturan udara, meliputi: pergantian udara di ruang kerja, suhu udara. Indikator dalam dimensi pengaturan udara sebagai berikut:
 - a. Mengatur suhu dan kelembapan udara di ruang kerja yang baik
3. Pengaturan pencahayaan dan penerangan, meliputi: Pencahayaan yang cukup dalam ruang yang digunakan untuk bekerja, Pengaturan penerangan. Indikator dalam dimensi pengaturan pencahayaan dan penerangan sebagai berikut:
 - a. Penerangan pada ruangan kerja
4. Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi: Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak, Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik, pengaturan penerangan. Indikator dalam dimensi peralatan kerja sebagai berikut:
 - a. Instansi menyediakan peralatan kerja
 - b. Peralatan yang layak
5. Kondisi fisik pegawai, meliputi: Kerusakan alat indera, Emosi pegawai yang tidak stabil, Program jaminan kesehatan. Indikator dalam dimensi kondisi fisik sebagai berikut:
 - a. Kondisi fisik
 - b. Mental psikologi pegawai

- c. Emosi pegawai yang tidak stabil

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut **Edy Sutrisno (2016:89)** menyatakan bahwa :

“Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”

Selanjutnya menurut **Rivai dan Sagala (2013:825)** menyebutkan bahwa: “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.”

Adapun menurut **Hasibuan (2013:193)** menyatakan :

“kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya disiplin adalah rasa atau sikap patuh dan taat terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi maupun perusahaan.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut **Edy Sutrisno (2009:87)** keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah 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 ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang

disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Menurut **Sutrisno (2016:89)** manfaat yang bisa dirasakan oleh pihak perusahaan dan karyawan, antara lain:

1. Bagi Organisasi atau Perusahaan

Disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas, sehingga nantinya dapat diperoleh hasil yang optimal.

2. Bagi Karyawan

Bagi karyawan akan diperoleh suasana yang menyenangkan dan kondusif, sehingga nantinya dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan setiap tugas yang diembannya. Hal tersebut nantinya akan membuat karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya seoptimal mungkin.

2.1.3.3 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut **Mangkunegara (2013:129)** ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

- a) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan kerja yang telah digunakan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu juga pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b) **Disiplin Korektif**

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap memenuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.3.4 Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin kerja menurut **Mangkunegara (2011:130)** yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi dan disiplin bertujuan.

a) **Pendekatan disiplin modern**

Pendekatan disiplin modern merupakan mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

1. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindari bentuk hukuman secara fisik.
2. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
3. Keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka yang harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
4. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b) **Pendekatan disiplin dengan tradisi**

Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu, pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

1. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
2. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus

disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.

3. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun pegawai lainnya.
4. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
5. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diber hukuman yang lebih berat.

c) Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

1. Disiplin kerja harus diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
2. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
3. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
4. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.1.3.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut **Singodimedjo** dalam **Sutrisno (2016:89)** ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, yaitu:

1. Faktor-faktor pendukung Disiplin Kerja

a. Besarnya pemberian kompensasi

Besar kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

b. Adanya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan

kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan, misalnya aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang telah ditetapkan.

c. Adanya aturan yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenalkan sanksi tanpa pandang bulu.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh terhadap suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka banyak pegawai yang akan berkata “untuk apa disiplin sedang orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.”

2. Faktor-faktor penghambat Disiplin Kerja

a. Pengawasan yang kurang oleh Perusahaan

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. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau di ikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa untuk melaksanakan disiplin kerja.

b. Tidak adanya perhatian kepada para pegawai

Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluar. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan mampu menciptakan disiplin kerja yang baik, karena dia akan selalu dihormati dan dihargai oleh para pegawainya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.

c. Tidak diciptakannya kebiasaan-kebiasaan positif yang mendukung tegaknya disiplin, Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain sebagai berikut:

- Saling menghormati bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
- Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut. Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Apabila seluruh faktor pendukung diatas diterapkan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, maka penegakkan kedisiplinan akan mudah untuk

dilaksanakan. Namun sebaliknya, perusahaan sangat perlu untuk menghindari faktor-faktor yang menghambat agar lebih mudah menegakkan kedisiplinan karyawan. Dengan demikian para pegawai akan disiplin terhadap segala aturan dan prosedur yang diterapkan oleh organisasi maupun perusahaan.

2.1.3.6 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut **Edy Sutrisno (2016:89)** dimensi dan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu
Taat terhadap waktu diartikan sebagai sikap atau langkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja serta pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. Indikator pada dimensi ini adalah:
 - a. Jam masuk kerja, Tingkat ketepatan jam masuk kerja
 - b. Jam istirahat, Tingkat ketepatan jam istirahat
 - c. Jam pulang kerja, Tingkat ketepatan jam pulang kerja
2. Taat terhadap peraturan organisasi
Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Indikator pada dimensi ini adalah:
 - a. Cara berpakaian, tingkat berpakaian sesuai yang diharapkan organisasi
 - b. Sopan santun, tingkat ketaatan untuk bersikap sopan dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
 - c. Kepatuhan, tingkat kepatuhan dalam melaksanakan tugas
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Taat terhadap aturan perilaku ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain. Indikator pada dimensi ini adalah:

- a. Bertingkah laku, tingkat ketaatan terhadap bertingkah laku dalam pekerjaan.
 - b. Tanggung jawab, tingkat ketaatan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan
 - c. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, tingkat kesesuaian untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang diemban.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi
- Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi. Indikator pada dimensi ini adalah:
- a. Norma yang berlaku, tingkat ketaatan bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku di organisasi.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut **Bangun (2012:233)** menyatakan :

“Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.”

Selanjutnya menurut **Hasibuan (2013:94)** menyebutkan bahwa :

“kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.”

Adapun menurut **Abdullah (2014:14)** menyatakan :

“kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu instansi yang dilaksanakan oleh pemimpin dan karyawan SDM yang bekerja di instansi baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.”

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat dipahami bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai oleh karyawan atas pekerjaannya, baik di dalam perusahaan maupun organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pada sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan dalam suatu organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual (**Mathis dan Jackson, 2011:113-114**) yaitu:

- a. Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian.
- b. Usaha yang dicurahkan, terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas. Usaha yang dilakukan seperti menegakkan kedisiplinan kerja dalam melakukan pekerjaan.
- c. Dukungan organisasi yang diterimanya, terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Menurut **Winardi** dalam **Sudarmanto (2015)** mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dikelompokkan menjadi dua faktor, yaitu:

- a. Faktor Intrinsik, meliputi: Motivasi, Pendidikan, Kemampuan, Keterampilan dan Pengetahuan.
- b. Faktor Ekstrinsik, meliputi: Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Hubungan Pekerja dan Gaji.

2.1.4.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan sebuah perusahaan maupun organisasi adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja karyawan.

Menurut **Wirawan (2012:105)** :

“penilaian kinerja merupakan pengumpulan data kinerja para karyawan sepanjang masa evaluasi kinerja melalui observasi tentang apa yang dilakukan para karyawan kemudian membandingkannya dengan standar kinerja karyawan.”

Sedangkan menurut **Rivai (2013:549)** :

“penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.”

Adapun menurut **Hasibuan (2017:118)** :

“Penilaian kinerja atau *Performance Appraisal* adalah menilai rasio dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.”

2.1.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah uraian sistematis, tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau kelompok (**Sedarmayanti, 2013:261**). Adapun tujuan penilaian kinerja menurut **Rivai** dan **Sagala (2010:553)** yang dapat dibedakan menjadi dua, diantaranya yaitu:

1. Tujuan Penilaian yang Berorientasi pada Masa Llu
 - a. Mengendalikan perilaku karyawan dengan menggunakannya sebagai instrumen untuk memberikan ganjaran, hukuman dan ancaman.
 - b. Mengambil keputusan mengenai kenaikan gaji dan promosi.
 - c. Menempatkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan tertentu.
2. Tujuan Penilaian yang Berorientasi pada Masa Depan
 - a. Merupakan instrumen dalam membantu tiap karyawan, mengerti kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan sendiri yang dikaitkan dengan peran dan fungsi dalam perusahaan.
 - b. Adanya ikat dan kebersamaan antara masing-masing karyawan dengan penilai sehingga tiap karyawan memiliki motivasi kerja dan merasa senang bekerja, sekaligus mau memberikan kontribusi sebanyak-banyaknya kepada perusahaan.
 - c. Merupakan instrumen untuk memberikan peluang bagi karyawan mawas diri dan evaluasi diri serta menetapkan sasaran pribadi sehingga terjadi pengembangan yang direncanakan dan di monitor sendiri.
 - d. Membantu mempersiapkan karyawan untuk memegang pekerjaan

pada jenjang yang lebih tinggi dengan cara terus menerus meningkatkan perilaku dan kualitas bagi posisi-posisi yang tingkatnya lebih tinggi.

- e. Membantu dalam berbagai keputusan SDM dengan memberikan data tiap karyawan secara berkala.

2.1.4.5 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut **Bangun (2012:233)** menyebutkan bahwa manfaat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi
Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
2. Pengembangan diri setiap individu
Penilaian kinerja dalam organisasi ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
3. Pemeliharaan sistem
Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.
4. Dokumentasi penilaian kinerja
Akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.1.4.6 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

John Miner dalam **Sudarmanto (2009:11)** mengemukakan 4 dimensi yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

- a. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan. Indikator dalam dimensi kualitas sebagai berikut:
 - 1) Tingkat kesalahan
 - 2) Kerusakan
 - 3) Kecermatan
- b. Kuantitas, yaitu: Jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Indikator dalam dimensi kuantitas sebagai berikut:
 - 1) Volume pekerjaan yang dihasilkan
 - 2) Sesuai dengan target
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang. Indikator dalam dimensi penggunaan waktu sebagai berikut:
 - 1) Volume pekerjaan yang dihasilkan
- d. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja. Indikator dalam dimensi Kerjasama sebagai berikut:
 - 1) Bekerja sama dengan rekan
 - 2) Menghargai atasan dan rekan

Menurut **Bangun (2012:233)** menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu:

- a. Kuantitas Pekerjaan

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

 - 1) Melakukan pekerjaan sesuai dengan target, *output* yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja.
 - 2) Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

b. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang dituntut dalam suatu pekerjaan tertentu.

- 1) Melakukan pekerjaan sesuai dengan *operational manual*
- 2) Melakukan pekerjaan sesuai dengan *inspection manual*

c. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu diselesaikan dengan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atau pekerjaan lainnya.

- 1) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan.
- 2) Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan.

- 1) Datang tepat waktu
- 2) Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

e. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja yang lainnya.

- 1) Menghargai rekan kerja satu sama lain
- 2) Berkerja sama dengan rekan kerja secara baik

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat penelitian sebelumnya mengenai variabel yang akan diteliti oleh peneliti, diantaranya; Keselamatan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Aldi Septian Dwi Cahya (2017) Universitas Widyatama	Analisis Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Widyatama Bandung	Keselamatan, Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variable Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Adanya penggunaan variabel yang sama yaitu variabel Keselamatan dan kesehatan kerja dan Kinerja Karyawan	Penelitian tersebut tidak menggunakan variabel disiplin kerja berbeda dengan penelitian ini yang menggunakan variabel disiplin kerja.
2	Naibaho (2014) Universitas Widyatama	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Semangat Kerja Petugas Operasional Pada Dinas Pencegahan dan Penggulangan	Keselamatan Kerja Kesehatan kerja Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Petugas Operasional Pada Dinas Pencegahan dan Penanggulangan	Adanya penggunaan yang sama yaitu Keselamatan Kesehatan Kerja dan Kinerja Karyawan	Penelitian tersebut hanya menggunakan variabel bebas yaitu keselamatan dan kesehatan kerja saja, berbeda dengan penelitian ini yang menggunakan disiplin kerja.
3	Herdiawan, Rafi Aditya (2017) Universitas Widyatama	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aneka Produksi Nusajaya	Disiplin Kerja, Pengawasan, Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan	Adanya penggunaan variabel yang sama yaitu Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Penelitian tersebut tidak menggunakan variabel keselamatan dan kesehatan kerja seperti penelitian ini.

				secara bersama-sama Disiplin Kerja dan Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Aneka Produksi Nusajaya.		
4	Evert Makadao, Lotje Kawet, Cristy Rondonuwu ISSN 2303-1174 Jurnal EMBA Vol.5 No 3 September 2017, Hal 4295-4312	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bimoli Bitung	Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kinerja	Keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bimoli Bitung.	Adanya penggunaan variabel yang sama yaitu variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan	Penelitian tersebut tidak menggunakan variabel disiplin kerja seperti penelitian ini yang menggunakan variabel disiplin kerja.
5	Mohammad Y. Dahlan Lisbeth Mananeke Lucky O.H Dotulong ISSN 2303-1174 Vol.2 No 2 Juni 2014, Hal 1429-1439 Jurnal EMBA	Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Serta Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan UD. SINAR SAKTI MALALAYANG	Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja serta insentif memiliki pengaruh simultan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Sinar Sakti Malalayang. Hasil ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja, serta pemberian insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Sinar Sakti malalayang	Adanya penggunaan variabel yang sama yaitu keselamatan kesehatan kerja dan kinerja karyawan	Penelitian tersebut tidak menggunakan variabel disiplin kerja
6	Ratih Dwi Kartikasari, Bambang	Pengaruh Keselamatan dan	Keselamatan dan Kesehatan	Variabel indepeenden keseelamatan kerja	Adanya penggunaan variabel yang	Penelitian tersebut tidak menggunakan

	Swasto Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.44 No 1 Maret 2017, Hal 89-95	Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada karyawan bagian produksi PT. Surya Asbes Cement Group Malang	Kerja, Kinerja	(X1) dan variabel indepeendenkeselamatan kerja (X2) secara simultan atau parsial berpengaruh signifikan yg baik trhadap kinerja karyawan. Kontribusi yg diberikan variabel bebaas keselamatan kerja dan kesehatan kerja cukup besar, artinya juga didapati bantuan dan sumbangan dari variabel lain diluar dalam penelitian. Hubungan dari keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan sifatnya searah atau positif yang cukup kuat	sama yaitu variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan	variabel disiplin kerja seperti penelitian ini yang menggunakan variabel disiplin kerja.
7	Oketunji, Serah Funmilayo European Scientific Journal May 2014 edition vol.10, No.14 ISSN: 1857 – 7881 (Print) e – ISSN 1857- 7431	Influence of occupational health and safety (ohs) information availability and use on job performance of library personnel in public Universities in south-west Nigeria	Keselamatan dan kesehatan kerja, kinerja	Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,00 dari variabel disiplin. Koefisien determinasi (R square dalam penelitian ini sebesar 12,2%)	adanya penggunaan variabel yang sama yaitu kesehatan dan keselamatan kerja serta kinerja pegawai. metode yang digunakan sama-sama menggunakan regresi linear sederhana sebagai pengolahan data.	Dalam penelitian tersebut tidak menggunakan variabel disiplin kerja
8	Apalia Ekakoron Anthony International Academic Journal of Human Resource and Business	Effects of discipline management on Employee performance in an organization: The case	Disiplin, kinerja	Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,00 dari variabel disiplin. Koefisien determinasi (R square dalam	Adanya penggunaan variabel disiplin kerja dan kinerja. Serta juga menggunakan analisis linear berganda	Penelitian tersebut tidak menggunakan variabel keselamatan dan kesehatan kerja.

	Administrati on (IAJHRBA) ISSN 2518-2374	of county education office human Resource department, turkana county		penelitian ini sebesar 74,2%)	sebagai pengolahan data penelitian.	
9	Billah Nasimiyu Wambulwa, Elizabeth Nambuswa Makokha, Prof. Gregory Namusonge School Journal of Business and Management ISSN 2222-1905 Vol.10 No 11, 2018	Effect of Occupational Safety and Health on Organizational Performance: A Case of Nzoia Water in Trans-Nzoia County	Keselamatan dan kesehatan kerja, Kinerja	Dari analisis uji-t, nilai-t adalah 2,398 dan nilai -0,019. Secara statistik, hipotesis nol ini ditolak karena $<0,05$ Dengan demikian, penelitian ini menerima hipotesis alternatif dan disimpulkan bahwa pengurangan kecelakaan mempengaruhi kinerja perusahaan layanan air Nzoia, Kabupaten Trans-Nzoia.	Dalam penelitian ini, peneliti tersebut menggunakan variabel yang sama yaitu keselamatan dan kesehatan kerja serta kinerja karyawan.	Penelitian tersebut tidak menggunakan variabel disiplin kerja
10	Ignatius Jeffrey and Marta Herdian Dinata, International Journal of Current Advanced Research, ISSN: O: 2319-6475 Vol.6, Issue 11, November 2017, Page No 7301-7307	The Effect Of Work Motivation, Work Dicipline and Competence On Employee Performance	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi, Kinerja	Hasil uji hipotesis menemukan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Cabang Bitung PT. Midi Utama Indonesia, Tbk dan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Karyawan memiliki korelasi yang sangat kuat.	Penelitian tersebut menggunakan variabel yang sama yaitu Disiplin Kerja dan Kinerja	Penelitian tersebut tidak menggunakan variabel keselamatan dan kesehatan kerja seperti variabel yang digunakan dalam penelitian ini
11	Patrick Gbadago, Sedem N. Amedome & Ben Q.	The Impact of Occupational Health and Safety	Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kinerja	Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di	Penggunaan variabel yang sama yaitu kesehatan dan keselamatan	Penelitian tersebut tidak menggunakan variabel disiplin kerja

	Honyenuga, Global Journals Inc. (USA) ISSN: 2249-4618 Vol.17 Issues 5, 2017, Page no.13-19	Measures on Employee Performance at the South Tongu District Hospital	Karyawan	rumah sakit Distrik Tongu Selatan.	kerja, serta kinerja karyawan.	sebagaimana variabel yang digunakan dalam penelitian ini.
12	Muhammad Idris, International Journal of Human Resource Studies ISSN; 2162-3058 2018, Vol. 8, No. 3	The Impact of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia	Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja	Secara bersama-sama, ada pengaruh positif dan signifikan dari pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.	Penelitian tersebut sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja,	Penelitian tersebut tidak menggunakan variabel keselamatan dan kesehatan kerja seperti yang digunakan dalam penelitian ini.

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam suatu penelitian, kerangka pemikiran sangatlah penting untuk dikemukakan. Karena kerangka pemikiran tersebut merupakan alur dari gagasan penelitian yang mengacu kepada teori. Menurut **Sugiyono (2015:89)** “kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.”

Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan digambarkan sebagai tenaga kerja yang tidak terlepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan pada saat bekerja. Menurut **Mangkunegara (2013:163)** “Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitan,

kerusakan atau kerugian di tempat kerja sedangkan Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.” Untuk itu, perusahaan sangat perlu dalam memperhatikan kondisi keselamatan dan kesehatan kerja para karyawannya. Apabila keselamatan dan kesehatan kerja karyawan tidak diperhatikan dengan baik, hal tersebut akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan sehingga memicu menurunnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Sumber Daya Manusia sudah pasti memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena mereka mengelola, menjalankan dan mengawasi kegiatan pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk memiliki rasa kedisiplinan yang tinggi. Menurut Edy Sutrisno (2016:89) Disiplin karyawan adalah “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.” Dengan diterapkannya rasa disiplin dalam sebuah perusahaan, maka karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal.

Menurut Bangun (2012:233) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.” Keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan sangat bergantung kepada kemampuan-kemampuan yang dihasilkan oleh para sumber daya manusia yang di dalam perusahaan tersebut. Untuk itu dibutuhkan kinerja yang tinggi dari para karyawan sehingga karyawan mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Salah satu cara karyawan untuk membantu perusahaan meningkatkan tujuannya adalah dengan adanya disiplin kerja yang baik. Karena apabila disiplin karyawan baik maka kinerja yang dihasilkan pun baik, sebaliknya apabila disiplin kerjanya rendah maka kinerja yang dihasilkan pun menjadi kurang baik. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan para karyawannya agar karyawannya merasa nyaman, salah satunya adalah mengenai pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan. Apabila keselamatan dan kesehatan kerja para

karyawan diperhatikan, maka karyawan sudah pasti akan bekerja secara baik dalam perusahaan tersebut, sehingga hal tersebut akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Berdasarkan hal tersebut, penulis menarik kesimpulan bahwa keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan.

2.3.1 Hubungan Keselamatan Kesehatan Kerja dan Kinerja

Penelitian dari **Evert Makadao, Lotje Kawet, Cristy Rondonuwu (2017)**, yang telah melakukan penelitian berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bimoli Bitung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh **Mohammad Y. Dahlan, Lisbeth Mananeke, Lucky O.H Dotulong (2014)** yang berjudul Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Serta Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan UD. Sinar Sakti Malalayang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja, serta pemberian insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Sinar Sakti malalayang.

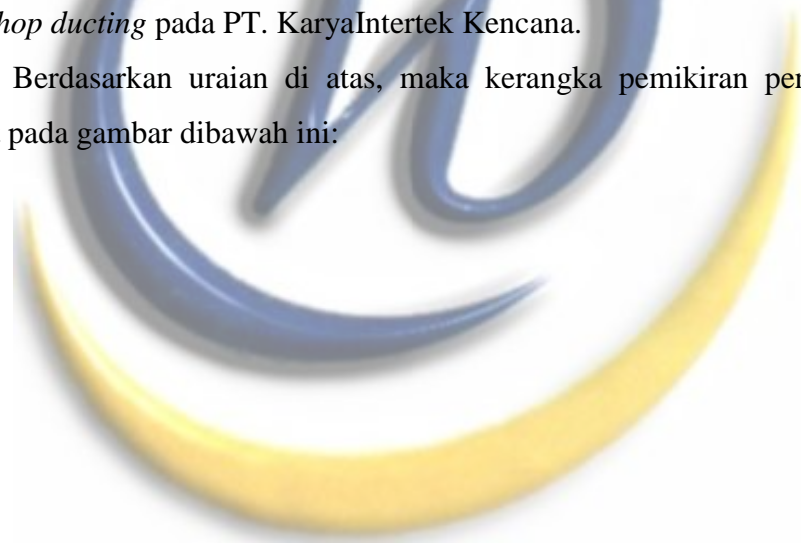
2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja

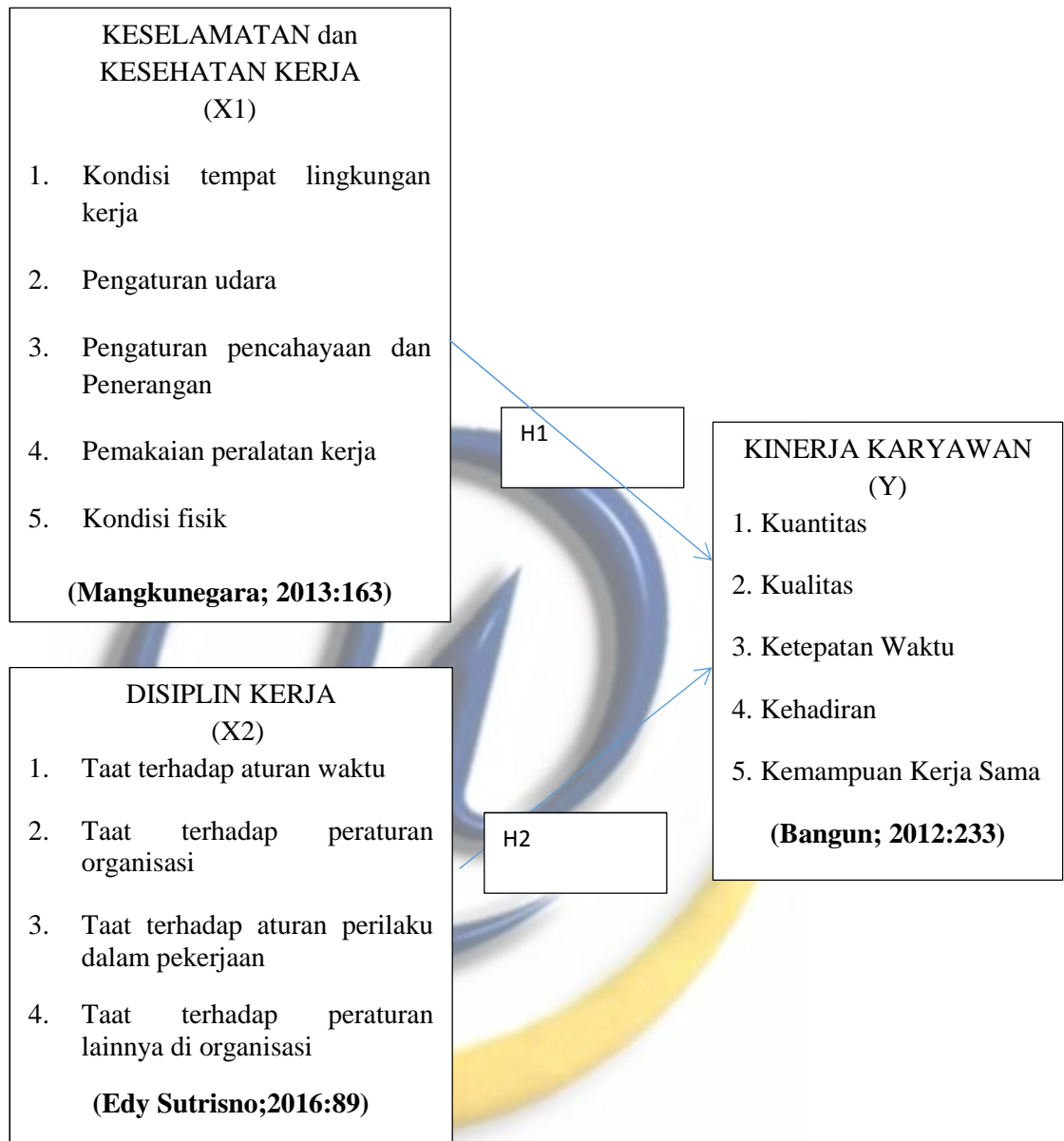
Herdiawan Rafi Aditya (2017) juga melakukan penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aneka Produksi Nusajaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh **Muhammad Idris** yang berjudul The Impact of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama, ada pengaruh positif dan signifikan dari pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Hubungan Keselamatan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja

Penelitian dari **Ihsan Amiruddin (2016)** yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Selatan menunjukkan bahwa disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja dan efikasi diri berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Jakarta Selatan secara parsial. Hasil penelitian ini pun sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh **Dina Nurbaiti (2015)** yang berjudul Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian *workshop ducting* pada PT. Karya Intertek Kencana yang menyatakan bahwa keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian *workshop ducting* pada PT. KaryaIntertek Kencana.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran penelitian dapat dilihat pada gambar dibawah ini:





Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2014:84)**, hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara yang digunakan sebelum dilakukannya penelitian. Dikatakan seperti itu karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka rumusan hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari penelitian ini adalah:

- H1 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2 = Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H3 = Keselamatan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

