

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Disiplin**

###### **2.1.1.1 Pengertian Disiplin**

Disiplin yaitu sikap/perbuatan serta sifat yang sesuai dengan aturan dari perusahaan dalam bentuk lisan maupun tulisan (Darmawan, 2013 : 41).

Dalam hal upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan dibutuhkan strategi yang dapat efektif dalam membantu upaya peningkatan kinerja karyawan agar menjadi produktif. Menurut (Sutrisno, 2017 : 32) menyatakan disiplin kerja adalah bentuk sebuah seseorang yang bersedia serta rela dalam hal mematuhi kepada aturan-aturan didaerah sekitarnya. Disebuah instansi menganggap jika disiplin ialah wujud melakukan perbaikan dan memberikan pengalaman, perilaku serta sikap yang berkorban ataupun saling membantu dalam meningkatkan mutu kualitas dalam bekerja.

(Siagian, 2012 : 305) disiplin merupakan kegiatan manajerial dalam membangun para karyawan untuk mengikuti syarat tersebut. Disiplin kerja yaitu merupakan dasar yang sangat diperlukan didalam sebuah perusahaan agar mengurangi terjadinya kecelakaan yang mengakibatkan kerugian (Nurchahyo, 2011 : 3).

Menurut (Anggrainy, Darsono, & Putra, 2018 : 5) disiplin ialah mentaati dengan penuh semangat dalam menjalankan hak atau wewenang didalam lingkungan kerja.

### **2.1.1.2 Bentuk Disiplin**

Bentuk-bentuk disiplin menurut (Rivai, 2011 : 825) menyatakan bahwa terdapat empat bentuk disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin retribuf (*Retributive Discipline*)

Dimana pimpinan berupaya memberikan hukuman bagi yang melakukan kesalahan.

2. Disiplin korektif (*Corrective Discipline*)

Dimana pimpinan menolong karyawan dalam mengecek perilaku yang kurang berkenan.

3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Right Perspective*)

Dimana menegakkan disiplin dengan memperhatikan hak-hak individual.

4. Perspektif utilitarian (*Utilitarian Perspective*)

Dimana menegakkan disiplin yang seimbang yang dampak diperbuat oleh individual.

### **2.1.1.3 Konsep Disiplin**

Menurut (Purwanto et al., 2019 : 29) terdapat konsep disiplin yang mempunyai dua bagian yaitu :

1. Disiplin berdasarkan tradisi

Disiplin adalah cara kuno dengan melihat dari catatan sebuah hukuman ataupun kasus pelanggaran yang terjadi. Agar terlaksananya sebuah disiplin maka dilakukan secara tegas tanpa adanya unsur kompromi dari pihak terkait, dalam tindakan disiplin dapat ditemukan dari pimpinan terhadap bawahan namun tidak sebaliknya banyak yang kurang memahami

dalam tindakan hal tersebut. Menganggap jika karyawan adalah bawahan akan melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan tanpa diajak berdiskusi, sedangkan pimpinan memiliki kebebasan tanpa terikat oleh perusahaan.

Disiplin berdasarkan konsep tradisi dengan tujuan memberikan hukuman agar dapat mengurangi kesalahan maupun pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

## 2. Disiplin berdasarkan sasaran

Disiplin berdasarkan sasaran merupakan bentuk yang di anggap bertentangan dengan disiplin tradisi jika dilihat dari segi tujuannya. Disiplin dikatakan berlaku ketika semua karyawan menerima dengan secara sukarela akan tetapi jika ada beberapa karyawan tidak dapat menerima secara sukarela maka disiplin tersebut tidak berlaku dalam sebuah perusahaan/instansi. Dalam fungsi disiplin ini dimana proses membentuk harga diri, masa lampau menjadi sangat bermanfaat. Dimana masa lalu memberikan sebuah pengalaman serta dapat merubah perilaku seseorang akan tetapi tidak bisa menjadi penutup yang selalu benar karena dalam berbagai kemungkinan bisa menjadi faktor diluar dugaan serta kemampuan manusia.

### **2.1.1.4 Indikator Displin**

Berikut adalah beberapa indikator disiplin menurut (Hasibuan, 2013 : 194) :

#### 1. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan memberikan dampak pengaruh terhadap disiplinnya karyawan karena karyawan akan mengikutin atasan.

## 2. Balas jasa

Balas jasa juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap kedisiplinan semakin besar rasa kecintaan karyawan kepada tugas yang diberikan maka semakin besar tingkat kedisiplinan mereka.

## 3. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman mempunyai pengaruh dalam meningkatkan disiplin disaat karyawan melakukan kesalahan maka pimpinan harus memberikan hukuman kepada karyawan tersebut agar mereka kedepannya tidak mengulangi hal yang sama.

## 4. Ketegasan

Ketegasan pimpinan merupakan tugas dari pimpinan dibutuhkannya pimpinan yang tegas tanpa adanya kompromi dalam memberikan hukuman yang berat bagi karyawan yang telah melanggar aturan.

## 5. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang baik serta harmonis juga dapat membuat karyawan menjadi lebih disiplin.

### **2.1.2 Fasilitas**

#### **2.1.2.1 Pengertian Fasilitas**

Fasilitas sebagai sarana atau prasarana yang disediakan oleh penyedia produk atau jasa untuk menunjang aktivitas-aktivitas pelanggan dan para karyawan penyedia jasa untuk memperoleh keputusan pembelian konsumen dan menjadikan

konsumen tersebut melakukan pembelian ulang dan merekomendasikan atas produk atau jasa tersebut kepada orang lain (Tamama, Arifin, & Hufron, 2019 : 142).

Menurut (Barry, 2012 : 67) fasilitas kerja adalah sarana yang diperlukan oleh perusahaan agar terciptanya alur/proses kegiatan kerja oleh pemegang kendali. Fasilitas harus diberikan ataupun disediakan untuk mempermudah pelanggan dalam memakai prasarana ataupun sarana (Krisdayanto, Haryono, & Gagah, 2018 : 6).

Fasilitas merupakan segala sesuatu yang mendukung kenyamanan konsumen yang disediakan atau disiapkan oleh penjual jasa maupun instansi yaitu berupa peralatan fisik (Kotler & Keller, 2012 : 45). Sedangkan menurut (Saling, Jusuf, & Toni, 2019) dalam proses menuju tercapainya tujuan dari sebuah instansi maka diperlukan mesin, alat serta pendukung lainnya yang menunjang proses aktivitas sehari-hari.

#### **2.1.2.2 Jenis – Jenis Fasilitas**

Menurut (Amstrong, 2012 : 22) terdapat tujuh jenis-jenis fasilitas yaitu :

1. Mesin dan peralatannya

Mesin dan peralatannya yang bertujuan dalam membantu proses kerja yang ada disebuah perusahaan.

2. Prasarana

Prasarana yaitu fasilitas pendukung yang mempermudah dalam kegiatan perusahaan.

3. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu hal yang dapat memperlancar kegiatan yang ada didalam perkantoran.

4. Peralatan inventaris

Fasilitas yang mendukung semua kegiatan perkantoran(meja, kursi, lemari, dan lainnya).

5. Tanah

Tanah yaitu lahan yang luas dalam proses kegiatan kerja.

6. Bangunan

Bangunan merupakan fasilitas dimana terjadinya kegiatan perusahaan dilaksanakan.

7. Alat transportasi

Alat transportasi merupakan alat dalam membantu proses kegiatan kerja didalam sebuah perusahaan.

### **2.1.2.3 Macam – Macam Fasilitas**

Terdapat enam macam fasilitas yang harus dipertimbangkan dengan cermat (Tjiptono, 2014 : 230) :

1. Pertimbangan spasial
2. Tata ruang
3. Pendukung
4. Penerangan
5. Warna
6. Informasi yang disampaikan secara ilustratif

#### **2.1.2.4 Indikator Fasilitas**

Terdapat beberapa indikator fasilitas yang didukung oleh (Krisdayanto et al., 2018 : 6) yaitu :

1. Spesifikasi komputer
2. Kecepatan koneksi internet
3. Ruangan
4. Perlengkapan penunjang
5. Tempat parkir

#### **2.1.3 Keselamatan Kerja**

##### **2.1.3.1 Pengertian Keselamatan Kerja**

Keselamatan kerja merupakan agar selamat dari bahaya dalam melaksanakan kerja (Slamet, 2012 : 240). Perusahaan diwajibkan untuk memberikan perlindungan menyangkut keselamatan serta kesehatan kerja dimana yang sudah tercantum dalam UU nomor 13 tahun 2003 pasal 86.

Keselamatan kerja yaitu cara memikirkan serta berupaya dalam kesempurnaan dan sehat jasmani maupun rohani (Rejeki, 2015 : 143). Oleh sebab itu perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan agar tidak terjadi kecelakaan yang ditimbulkan oleh karyawan yang sudah melanggar aturan keselamatan kerja.

(Kasmir, 2016 : 266) menyatakan jika keselamatan kerja merupakan kegiatan melindungi secara keseluruhan agar terhindarnya musibah yang terjadi pada karyawan dan selalu sehat sentosa.

(P. Wibowo & Widiyanto, 2019 : 145) keselamatan kerja bagi perusahaan merupakan suatu tujuan dan efisiensi perusahaan juga akan tercapai apabila semua

pihak melakukan pekerjaannya masing-masing dengan tenang dan tentram, tidak khawatir akan ancaman yang mungkin menimpanya.

Keselamatan kerja yaitu yang berkaitan dengan keselamatan dalam alat kerja, mesin, dan lingkungan kerja serta dalam mengoperasikan sebuah pekerjaan (Safariansyah & Naim, 2019 : 63).

### **2.1.3.2 Unsur – Unsur Keselamatan Kerja**

Menurut (Kemala, 2017 : 195) menyatakan bahwa ada empat unsur-unsur keselamatan kerja yaitu :

1. Terdapat faktor-faktor kesehatan serta keselamatan kerja .
2. Terdapat akan saling menjaga kesehatan serta keselamatan kerja.
3. Teliti melakukan pekerjaan.
4. Melaksanakan aturan-aturan kerja dengan memperhatikan kesehatan serta selamat dari pekerjaan.

### **2.1.3.3 Resiko Dari Keselamatan Kerja**

Terdapat delapan resiko dari keselamatan kerja yang didukung oleh (Purnamasari & Abdillah, 2017 : 194) :

1. Mesin yang terbakar
2. Ketakutan terhadap listrik
3. Terpotong
4. Luka
5. Keseleo
6. Patah tulang
7. Kehilangan anggota tubuh

## 8. Penglihatan dan pendengaran

### **2.1.3.4 Indikator Keselamatan Kerja**

Terdapat lima indikator dalam keselamatan kerja yang didukung oleh (Mangkunegara & Prabu, 2016 : 232) yaitu :

1. Keadaan tempat lingkungan kerja
2. Pengaturan udara
3. Pengaturan penerangan
4. Pemakaian peralatan kerja
5. Kondisi fisik dan mental karyawan

### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Simomaru, 2014 : 339) kinerja karyawan dinilai seberapa baik karyawan tersebut dalam memenuhi syarat yang diberikan oleh perusahaan, jika karyawan tersebut memiliki kendala maka akan berdampak pada hasil kinerja karyawan. (Dessler, 2012 : 322) mengemukakan bahwa dasarnya kinerja merupakan fungsi dari pelatihan, alat, komunikasi dan pengawasan serta motivasi pribadi.

(Amstrong, 2010 : 247) kinerja merupakan hasil akhir dari sebuah proses yang dicapai. Yang artinya kinerja sering dianggap sebuah perilaku bahwa organisasi ataupun individu mendapatkan pekerjaan yang dilakukan.

Kinerja adalah hasil dari sebuah aktifitas (Robbins & Coulter, 2012 : 492) yang berarti kinerja ialah hasil dari kegiatan, kinerja sebagai pembanding hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan yang telah melewati standar. Menurut

(Sedarmayanti, 2011: 260) suatu proses akhir yang dihasilkan oleh karyawan melalui berbagai tahapan sehingga menghasilkan barang disebut dengan kinerja.

#### **2.1.4.2 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan**

Terdapat enam indikator dalam kinerja karyawan yang didukung oleh yaitu (Nitisemito, 2011 : 109) :

1. Total yang diterima dari perusahaan
2. Posisi kerja yang sesuai
3. Seminar serta naik jabatan
4. Adanya tunjangan yang diberikan dalam memberikan rasa aman
5. Relasi dengan teman kerja
6. Relasi dengan atasan

#### **2.1.4.3 Faktor – Faktor Kendala Kinerja Karyawan**

Terdapat tiga indikator dalam kendala kinerja karyawan yang didukung oleh yaitu (Kaswan, 2012 : 189 - 190) :

1. Faktor kemampuan yang dimiliki karyawan dalam bentuk *skill*, kepintaran, handal serta memiliki pengalaman dalam bekerja.
2. Motivasi dipengaruhi oleh faktor luar/eksternal meskipun hasilnya menjadi keputusan internal.
3. Faktor situasi merupakan sifat yang ada didalam sebuah organisasi dalam bentuk hasil bagus ataupun hasil kurang bagus.

#### 2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat lima indikator dalam kinerja karyawan yang didukung oleh (Bernardin & Russel, 2013 : 112) yaitu :

1. Kualitas (*Quality*) dimana hasil *output* dari kegiatan hampir memenuhi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.
2. Kuantitas (*Quantity*) jumlah hasil *output* sesuai atau sudah tercapai dengan target yang ditentukan perusahaan tepat waktu.
3. Ketepatan waktu (*Timeliness*) dimana hasil dari proses kegiatan memproduksi barang atau jasa tepat pada waktu yang sudah ditentukan sebelumnya.
4. Efektivitas biaya (*Cost Effectiveness*) yaitu kegiatan dalam memaksimalkan sumber daya dengan artinya meminimalisir kerugian yang akan timbul.
5. Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal Impact*) yaitu sebuah kegiatan yang saling menghargai karyawan satu sama lain sehingga terciptanya suasana harmonis dan menciptakan suasana yang nyaman dalam lingkungan kerja.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1** Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1	(Syahrianti, Hasmin, & Gunawan, 2018)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Analisis regresi linear berganda	1. Terdapat adanya pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan motivasi kerja yang secara simultan dan positif terhadap

		Karyawan Pegawai Pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan		kinerja pegawai kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan
2	(Listyani, 2016)	Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	1. Terdapat adanya pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi kerja yang secara simultan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri
3	(Buntarti & Udjang, 2015)	Kompensasi Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Lama Bekerja Sebagai Variabel Kontrol	Analisis regresi berganda	1. Variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan manufaktur di kota yogyakarta 2. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan manufaktur di kota yogyakarta

4	(Widari, Zulfazli, & A, 2018)	Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pekerja Konstruksi (Studi Kasus Proyek The Manhattan Mall and Condominum)	Analisis regresi linear berganda	1. Terdapat adanya pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang simultan dan positif terhadap kinerja pekerja.
5	(Wariati, Dahniar, & Sugiati, 2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur	Analisis regresi linear berganda	1. Terdapat adanya pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja yang simultan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur.
6	(Frans, 2015)	Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan insentif terhadap motivasi serta kinerja karyawan pada bagian produksi	Pengujian hipotesis	1. Terdapat adanya pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan insentif yang simultan dan positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada bagian produksi.

7	(Arda, 2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	Analisis regresi linear berganda	1. Terdapat adanya pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja yang simultan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.
8	(Faustyna & Jumani, 2015)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan	Analisis regresi linear berganda	1. Terdapat adanya pengaruh pengembangan karir dan disiplin kerja yang simultan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Medan.
9	(Efnita, 2018)	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat)	Analisis regresi berganda	1. Terdapat adanya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja yang simultan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat Cabang Painan.

## **2.3 Kerangka Pemikiran**

### **2.3.1. Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin adalah unsur dimana memiliki peran yang sangat penting di organisasi, karena disiplin mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam pencapaian suatu tujuan organisasi. Disiplin diri seorang pegawai selain menghargai dirinya juga menghargai diri orang lain. Cerminan disiplin dapat dilihat dari rasa besar dari tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, karena disiplin sangat berdampak besar dalam hasil output disebuah perusahaan. Dalam penelitian (Arda, 2017) menunjukkan terdapat adanya pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja yang simultan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

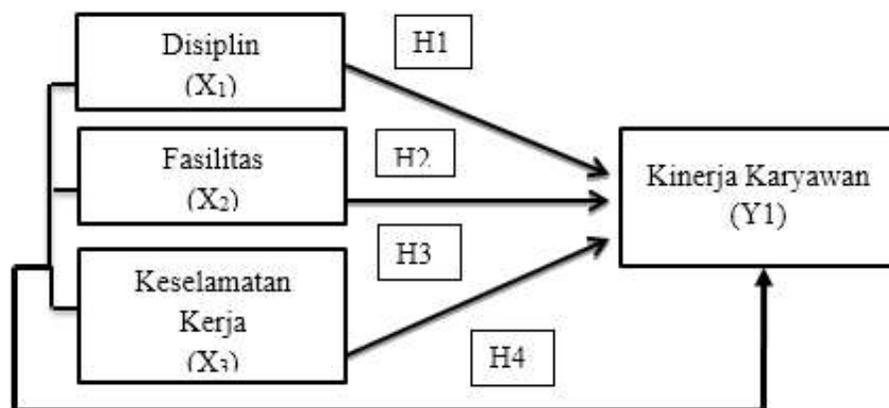
### **2.3.2. Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan**

Fasilitas kerja adalah dimana alat yang membantu untuk mempermudah pekerjaan pegawai, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang diharapkan. Dengan fasilitas yang disediakan memadai dapat memperlancar proses kerja para pegawai di sebuah perusahaan sehingga membuat perusahaan dapat menghasilkan *output* yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga perusahaan harus menyediakan fasilitas agar dapat karyawan dapat bekerja dengan baik. Dalam Penelitian (Listyani, 2016) terdapat adanya pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi kerja yang secara simultan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri.

### 2.3.3. Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan kerja sangat penting terhadap semua orang berada di daerah lokasi kerja. Di zaman era globalisasi ini semua instansi berusaha dalam upaya peningkatan keselamatan kerja, tidak hanya perusahaan yang berusaha tetapi menjadi prioritas serta komitmen semua pihak pemerintah dan swasta dalam tingkat pimpinan hingga ke seluruh karyawan yang ada di perusahaan. Disaat banyaknya karyawan tidak masuk karena sakit dilihat beberapa perlengakapan kesehatan yang tidak lengkap. Maka dari itu instansi lebih fokus kepada keselamatan kerja agar hasil output karyawan tidak melemah. Dalam penelitian (Frans, 2015) terdapat adanya pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan isentif yang simultan dan positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada bagian produksi.

Berdasarkan kajian teori diatas, maka dapat diperoleh kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT amnor shipyard.

H2 : Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT amnor shipyard.

H3 : Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT amnor shipyard.

H4 : Disiplin, fasilitas dan keselamatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT amnor shipyard.