BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Disiplin

2.1.1.1. Pengertian

Disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati,menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak dari sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya dalam jurnal (Logor dkk, 2015). Disiplin adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma–norma sosial yang berlaku dalam jurnal (Afandi, 2016). Disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya Hasibuan (2013 : 193). Menurut Sastrawijaya (2010 : 49), Disiplin adalah menjalankan tugas sesuai aturan dan kesadaran seseorang dalam mentaati peraturan perusahaan atau norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai sikap disiplin yang baik. Untuk menerapkan kedisiplinan kerja karyawan, suatu perusahaan perlu

tata tertib yang harus dipatuhi oleh semua pihak yang terkait dalam lingkungan kerja tersebut. Tata tertib ini adalah merupakan kepatuhan terhadap peraturan atau ketentuan perusahaan serta prosedur yang berlaku, seperti peraturan jam kerja, kelengkapan kerja dan lain-lain. Namun perlu diketahui bahwa mengatur manusia untuk berdisiplin tidak semudah mengatur mesin pabrik atau peralatan lainnya. Melainkan kembali kepada kesadaran karyawan terhadap arti pentingnya kedisiplinan itu sendiri, Karena hal ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas dan kinerja karyawan. Jadi kesimpulannya berdasarkan pengertian diatas, disiplin merupakan kunci keberhasilan pencapean target-target perusahaan atau organisasi.

2.1.1.2. Bentuk-Bentuk Disiplin

Ada dua bentuk disiplin pada organisasi yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif Sinambela (2016 : 336) yaitu:

a. Kedisiplinan Preventif

Kedisiplinan Preventif adalah upaya untuk menggerakkan Karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan untuk disiplin diri, Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula karyawan harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Kedisiplinan preventif merupakan suatu sistem

yang berhubungan dengan kebetuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan kedisiplinan.

b. Kedisiplinan korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada kedisiplinan korektif, karyawan yang melanggar perlu diberikan sanksi sesuai dengan pertaruran yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memberikan efek jera bagi karyawan yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan prestasi karyawan.

2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Faktor yang dapat mempengaruhi berdiri tidaknya suatu kedisiplinan dalam organisasi atau perusahaan menurut Sutrisno (2009 : 89), antara lain:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

   Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya kedisiplinan. Karyawan akan dapat mematuhi segala peraturan yang berlaku bila karyawan merasa mendapat jaminan belas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di apresiasikan untuk perusahaan. Akan tetapi bila karyawan merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka karyawan akan akan berfikir sebaliknya.

b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin

Keteladanan pemimpin maksudnya bahawa dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperlihatkan bagaimana pimpinan dapat mencegah disiplin dirinya dari ucapannya, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan kedisiplinan yang sudah diterapkan, peranan keteladanan pimpinan amat besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan menjadi perebutan para karyawan. Oleh sebab itu, bila seseorang pimpinan menginginkan tegaknya disiplin pada perusahaan, maka ia harus lebih dulu memberi contoh dan mempelopori, agar dapat diikuti oleh karyawan orang lain.

c. Ada tidaknya aturan pasti untuk di jadikanya pegangan

Pembinaan kedisiplinan tidak akan dapat dilaksanakan dalam organisai atau perusahaan, apabila tidak ada peraturan tertulis yang pasti yang dijadikan pedoman bersama. Karyawan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan di informasikan kepada mereka. Oleh sebab itu kedisiplinan akan dapat ditegakkan dalam organisasi/perusahaan apabila ada pertauran tertulis yang telah disepakati.

d. Keberanian pemimpin mengambil tindakan

Suatu kedisiplinan akan dapat ditegakkan bila disamping aturan tertulis yang jadi pedoman bersama perlu juga adanya sanksi yang tegas. Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya. Dengan adanya tindakan yang sesuai dengan sanksi yang tegas,

maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Adanya pengawasan, maka karyawan akan terbiasa disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, teganya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya di perusahaan.

f. Ada tidaknya perhatian pada karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak nurani. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawannya. Sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat keja dan moral.

2.1.1.4.Tujuan Disiplin Kerja Dalam Organisasi

Tujuan Disiplin Kerja Menurut Sastrohadiwiryo (dalam Arianto, 2013), Disiplin bertujuan untuk menambahkan rasa hormat diantara atasan dan bawahan. Disiplin yang diberikan secara benar tidak hanya memperbaiki prilaku karyawan tetapi juga akan meminimalkan masalah indisipliner dimasa yang akan datang melalui hubungan yang positif antara atasan dan bawahan, akan tetapi apabila disiplin yang dibedakan secara tidak tetap dapat mengundang beragam masalah

seperti moral kerja rendah, kemarahan dan kemauan buruk diantara atasan dan bawahan.

Secara khusus tujuan disiplin kerja para tenaga kerja antara lain:

a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan perintah.
b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang diberikan kepadanya.
c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
d. Dapat bertindak dan berprilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
e. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.1.5.Indikator Kedisiplinan

Menurut (Shelviana, 2015), disiplin kerja karyawan dapat diukur dari :

a. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.

b. Berpakaian rapi di tempat kerja

   Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.

c. Menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati

   Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor dengan tidak hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

d. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi

   Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.

e. Memiliki tanggung jawab

   Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.

2.1.1.6. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja

Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja. Sutrisno (2009 : 102), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin selalu berusaha agar bawahanya selalu mempunyai disiplin yang baik untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan

yang baik adalah hal yang sulit, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Untuk mewujudkan tujuan kinerja karyawan yang optimal disiplin adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan.

2.1.2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

2.1.2.1 Pengertian

Kesehatan dan Keselamatan kerja atau yang sering di singat dengan K3 merupakan program yang diwajibkan oleh pemerintah bagi perusahaan dalam melakukan kegiatannya agar terjaga dari bahaya atau kecelakaan kerja. Hal ini adalah program wajib yang harus dipenuhi oleh perusahaan karena kesehatan dan keselamatan kerja tertulis dalam peraturan perundang-undang seperti ketentuan pokok tentang perlindungan tenaga kerja dalam UU No.14 tahun 1969 dan UU No. 1 tahun 1970 serta peraturan-peraturan lainnya yang melengkapi dalam ketentuan tersebut khususnya dalam pasal 9 dan 10 tercantum beberapa hal sebagai berikut: tiap tenaga kerja mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan kesusilaan, pemeliharaan moril manusia atas perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan agama. Menurut Mangkunegara (2012 : 123), adalah upaya untuk menjamin dan menjaga kesehatan serta keutuhan jasmani dan rohani para tenaga kerja khusunya manusia, untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur. Sibarani (2012 :163), Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja

termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Pelaksanaan program keselamatan kerja dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan.

Kesehatan dan keselamatan kerja tidak boleh dipandang sebagai biaya tetapi kesehatan dan keselamatan kerja adalah investasi Somad (2013 : 3). Menurut Suparno (2015 : 243), Kesehatan dan keselamatan kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. sedangkan menurut Hanggraeni (2012 : 171), mendefinisikan kesehatan dan keselamatan 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 hubungan kerja di dalam lingkungan kerja para karyawan.

2.1.2.2. Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Kesehatan dan Keselamatan Kerja bertujuan untuk menjamin kesempurnaan atau kesehatan jasmani dan rohani tenaga kerja serta hasil karya dan budayanya. Secara singkat, ruang lingkup kesehatan dan keselamatan kerja menurut (Somad, 2013) adalah sebagai berikut:

1. Memelihara lingkungan kerja yang sehat.
2. Mencegah dan mengobati kecelakaan yang disebabkan akibatat pekerjaan sewaktu bekerja.
3. Mencegah dan mengobati keracunan yang timbulkan dari kerja.

4. Memelihara moral, mencegah dan mengobati keracunan yang timbul dari kerja.
5. Menyesuaikan kemampuan dengan pekerjaan.
6. Merehabilitasi pekerja yang cedera atau sakit akibat pekerjaan.

2.1.2.3.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesehatan dan keselamatan Kerja (K3)

Menurut Sedarmayanti (2011 : 112), Faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja adalah:

1. Kebersihan: Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerluakan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan,semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih. Penumpukan abu dan kotoran tidak boleh terjadi dan karenanya semua ruang kerja dan tangga harus dibersihkan tiap hari. Perlu disediakan tempat sampah dalam jumlah yang cukup, bersih dan bebas hama, tidak bocor dan dapat dibersihkan dengan mudah. Bahan buangan dan sisa diupayakan disingkirkan di luar jam kerja untuk menghindari resiko terhadap kesehatan.
2. Air minum dan kesehatan: air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara cuma-cuma dekat tempat kerja.
3. Urusan rumah tangga: Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan. Jika jalan sempit dan tidak bebas dari tumpukan bahan dan hambatan lain, maka waktu akan terbuang untuk menggeser hambatan tersebut sewaktu bahan dibawa ke dan dari tempat kerja atau mesin. Tempat penyimpanan harus diberi

tanda dan bahan disusun dalam tempat tertentu, serta diberi tanda pengenal seperlunya.

4. Ventilasi, pemanas dan pendingin: Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Pengaruh udara panas dan akibatnya dapat menyebabkan banyak waktu hilang karena pegawai tiap kali harus pergi ke luar akibat "keadaan kerja yang tidak tertahan"
5. Tempat kerja: ruang kerja dan tempat duduk Seorang pegawai tak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpat mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan. Dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan pegawai, tetapi pada umumnya kepadatan termaksud menyangkut masalah efisiensi kerja. Bekerja dengan berdiri terus-menerus merupakan salah satu sebab merasa letih yang pada umumnya dapat dihindari.
6. Pencegahan kecelakaan: Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datan dari manusia. Upaya ke arah itu terlampau beraneka ragam untuk dibahas, yakni mencakup upaya memenuhi peraturan dan standar teknis, antara lain meliputi pengawasan dan pemeliharaan tingkat tinggi.
7. Pencegahan kebakaran: Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan terjadi di daerah beriklim panas dan kering serta lingkungan industri tertentu. Pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah untuk semua yang

bersangkutan dan perlu dilaksanakan dengan cepat menurut peraturan pencegahan kebakaran, seperti larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran dan lain-lain. Pencegahan senatiasa lebih baik daripada memadamkan kebakaran, tetapi harus ditekankan pentingnya peralatan dan perlengkapan lainnya untuk pemadaman kebakaran, yang harus dipelihara dalam keadaan baik. Manajemen dan pengawas hendaknya diberitahu tentang apa yang seharusnya dilakukan pegawai jika timbul kebakaran.

8. Gizi: Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat lepas tanpa menyinggung tentang masalah jumlah dan nilai gizi makanan para pegawai. Di beberapa negara jumlah makanan pegawai tiap hari hanya sedikit melebihi yang diperlukan badannya, jadi hanya cukup untuk hidup dan sama sekali kurang untuk dapat mengimbangi pengeluaran tenaga selama menjalankan pekerjaan yang berat. Dalam keadaaan yang demikian tidak dapat diharapkan bahwa pegawai akan sanggup menghasilkan peluaran yang memerlukan energy berat, yang biasanya dapat dihasilkan oleh pegawai yang sehat, cukup makan, lepas dari kesulitan akibat iklim yang harus dihadapi.
9. Penerangan/cahaya karna dan suara bising ditempat kerja: Pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna di tempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah atau dihilangkan karena dapat mengakibatkan kerusakan.

2.1.2.4. Klasifikasi Kesehatan dan Kecelakaan Kerja

Menurut Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) dalam buku Somad (2013 : 16), Kecelakaan akibat kerja ini di klasifikasikan berdasarkan 4 macam penggolongan yaitu:

1. Menurut jenis kecelakaan, seperti terjatuh, tertimpa benda, tertumbuk atau terkena benda-benda.
2. Menurut penyebab seperti akibat dari mesin, bahan-bahan/zat-zat bahaya di lingkungan kerja.
3. Menurut sifat luka atau kelainan, patah tulang, dislokasi (kesleo) regang otot, dan luka dalam yang lain, luka bakar, amputasi.
4. Menurut letak kelainan atau luka di tubuh, misalnya kepala, leher,perut dan sebagainya.

2.1.2.5.Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut (Jackson et al, 2011), Terdapat lima indikator untuk melihat strategi atau upaya untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja yang efektif yaitu:

1. Mengukur dan mengawasi: Dalam rangka supaya meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja, maka suatu pencegahan kecelakaan serta penyakit akibat kerja harus dimulai dari mengukur mengidentifikasi bahaya atau risiko yang dapat muncul dalam lingkungan kerja. Setelah itu baru dilakukan pengawasan dan penilaian terhadap bahaya tersebut.

2. Pencegahan kecelakaan: Merancang lingkungan kerja dengan baik merupakan salah satu upaya terbaik untuk mencegah dan meningkatkan keselamatan kerja.
3. Pencegahan penyakit: Penyakit kerja dapat lebih merugikan dan berbahaya dari pada kecelakaan kerja, Karena penyakit seringkali membutuhkan waktu lama untuk berkembang, kondisi kerja yang berbahaya bisa tidak terdeteksi selama beberapa tahun. Mengembangkan strategi untuk mengurangi tingkat kejadian penyakit ini biasanya lebih sulit daripada mengurangi kecelakaan dan cidera.
4. Manajemen tekanan: Program manajemen dalam memberikan program yang dirancang untuk membantu pegawai dalam menghadapi tekanan terkait dengan pekerjaaan merupakan strategi untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja. Program ini diharapkan dapat mengurangi tekanan yang dialami oleh pegawai.
5. Program kesehatan: Perusahaan-perusahaan semakin fokus untuk menjaga pegawainya agar tetap sehat, Dengan meningkatkan kesehatan pegawainya perusahaan dapat mengurangi pengeluaran dan meningkatkan keuntungan mereka.

2.1.2.6. Hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut jurnal (Fatoni, 2018), Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan perlindungan terhadap karyawan untuk terbebas dari kecelakaan dan lingkungan yang kurang sehat yang dapat merugikan karyawan maupun

perusahaan. Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan kerja, penyakit dan hal-hal yang berkaitan dengan stres serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja dari pekerjaanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan dalam hal ini akan menghasilkan peningkatanya kinerja karena menurunya jumlah dari hari kerja yang hilang. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1. Pengertian

Perkembangan perusahaan dipengaruhi faktor-faktor lingkungan yang dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan tersebut memenuhi tuntutan lingkungannya. Salah satu faktor yang dapat dilihat dari perkembangan perusahaan adalah kinerja karyawan. Dimana kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas dalam perusahaan tersebut.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* Mahsum (2009 : 25), dalam Sembiring (2012 : 81), Selanjutnya Bernadin dan Russel dalam Sembiring (2012 : 81), memberikan definisi tentang *performance* sebagai berikut kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diproduksikan dari fungsi-fungsi jabatan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Pencapaian kinerja merupakan suatu proses yang memerlukan sejumlah sumber daya seperti uang, orang, alat, waktu dan sebagainya. Menurut Wirawan (2008 : 5), Kinerja adalah Keluaran yang dihasilkan

oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Dengan demikian yang dimaksud dengan kinerja adalah tingkat pencapaian kebijakan atau program atau kegiatan dengan menggunakan sejumlah sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Fauzi (2014 : 175), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah :

1. Faktor kemampuan *(ability)* artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
2. Faktor motivasi (motivation) motivasi diartikan suatu sikap *(attitude)* pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja *(situation)* di lingkungan organisasinya.

2.1.3.3.Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relative standar prestasinya, menurut Serdamayanti (2011 : 264), tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan secara optimal.

4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang baik antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.

2.1.3.4.Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut serdamayanti Serdamayanti (2011 : 265), manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Perbaikan kinerja
2. Penyesuaian kompensasi
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
4. Perencanaan dan pengembangan karir
5. Kesempatan kerja yang sama
6. Keputusan penempatan
7. Kesempatan kerja yang sama
8. Umpan balik terhadap kinerja sumber daya manusia

2.1.3.5.Kesalahan-kesalahan dalam Penilaian Kinerja

Menurut Hanggraeni (2012 : 124), ada beberapa kesalahan yang umumnya sering terjadi ketika proses penilaian kinerja berlangsung. Apabila tidak ditangani dengan baik, maka hasil dari proses penilaian kinerja ini akan tidak *fair* dan tidak

objektif. Akibatnya informasi yang didapatkan pun bisa saja menyesatkan dan malah menjadi kendala bagi perusahaan itu sendiri *(backfire)*. Beberapa kesalahan yang umumnya sering terjadi adalah :

1. *Halo effect,* yaitu penilaian yang hanya didasarkan pada satu kriteria saja dan mengabaikan kriteria-kriteria yang lain sehinggan hasil penilaian pun tidak berimbang.
2. *Central tendency,* yaitu penilaian yang tidak mau memberi nilai ekstrim, penilai hanya memberikan angka rata-rata atau angka tengah saja. Sehingga hasil penilaian tidak bisa memperlihatkan siapa yang menonjol dan siapa yang kurang menonjol kinerjanya.
3. *Leniency,* yaitu penilai terlalu murah hati dalam memberikan penilaian sehingga dia cenderung memberikan nilai yang bagus dan kurang objektif.
4. *Strictness,*ini adalah kebalikan dari *leniency* yaitu penilai terlalu buruk memberikan penilaian sehingga cenderung memberikan nilai yang jelek yang tidak objektif.
5. *Personal prejudice/Stereotyping,* yaitu penilaian yang tidak bisa didasarkan atas kinerja individu tetapi didasarkan pada kelompok tempat individu berasal.
6. *Recency Effect,* kesalahan jenis ini biasanya terjadi karena penilai memfokuskan diri pada perilaku kerja individu yang paling akhir saja (*recent),*jadi tidak melihat perilaku individu secara keseluruhan selama ia bekerja. Akibatnya, penilaian menjadi bias.

2.1.3.6. Indikator Kinerja

Mangkunegara (2009 : 75), mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas kerja adalah Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas adalah Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.3.7.Hubungan disiplin, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut jurnal (Anggraeini, 2016) Disiplin, kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan jika disiplin, kesehatan dan keselamatan kerja naik secara bersamaan, maka kinerja karyawan juga ikut naik.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan membandingkan kondisi nyata yang ada di lapangan dengan teori yang relevan, pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini didasarkan pada penelitian terdahulu, sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1	Putri, Triatmanto & Setiyadi	2018	The effect of occupational health and safety, work environment and discipline on employee performance in a consumer goods company	The result shows that occupational health and safety, work environment and discipline are simultaneously significant to the employee performance. Discipline holds the dominant factor which affects employee performance.
2	Christian Katiandagho	2014	Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado	Hasil Penelitian Menunjukan Secara Simultan Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Mempunyai Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.
3	Syafrizal	2015	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Padasa Enam Utama Kebun Kalianta Dua Riau	Hasil Penelitian Berdasarkan Analisis Secara Parsial (Uji T) Dapat Disimpulkan Bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (y) Dengan Nilai Koefisien Sebesar 20.5%, Artinya Setiap 1% Kenaikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Menghasilkan Kenaikan Kinerja Karyawan Sebesar 20.5%.

4	Pupung Purnamasari	2017	pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan pt. bekaert indonesia plant karawang	Dalam Penelitian ini Peneliti Memperoleh Nilai Korelasi Sebesar (r) = 0,615. Hal Ini Menunjukkan Bahwa Hubungan Antara Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dan Kinerja Karyawan Adalah Positifdan Kuat. Kemudian Dilakukan Uji T Untuk Menunjukkan Bahwa Keselamatan Kerja Telah Terbukti Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bekaert Indonesia.Hal Itu Dibuktikan Dengan Diterima Hipotesis H1 Yang Berbunyi "Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bekaert Indonesia." Kesimpulan Tersebut Diperoleh Dari Hasil Perhitungan Uji Signifikansi (Uji T) Dimana Nilai T Hitung (5,621) Lebih Besar Dari Pada T Tabel (1,671).
5	Fajar Maulana	2017	pengaruh keselamatan, kesehatan dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan “x.o suki” dan “cafe bistro” kediri	Berdasarkan Hasil Penelitian Dan Analisis Data Dapat Disimpulkan bahwa: (1) ada Pengaruh Signifikan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan “X.O Suki” dan “Cafe Bistro” Kediri.(2) Ada Pengaruh Signifikan Kesehatan kerja Terhadap kinerja karyawan “X.O Suki”

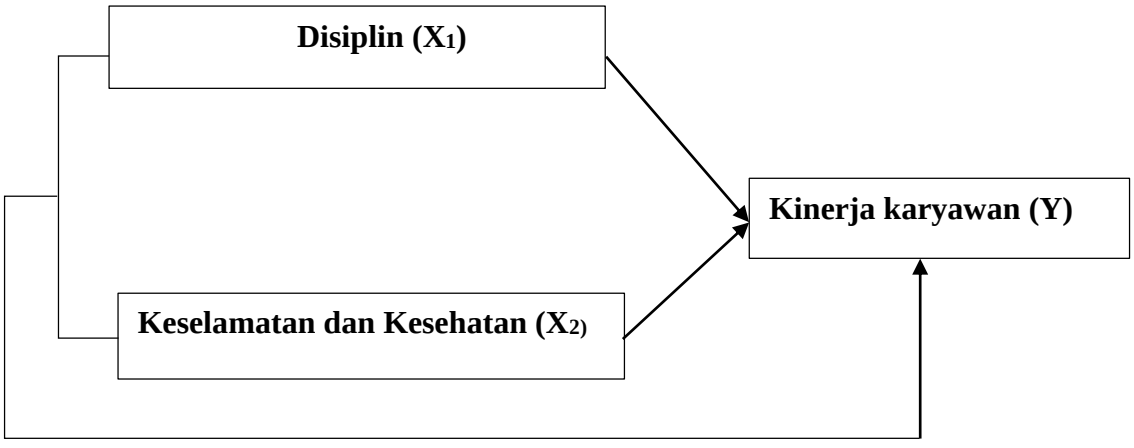
				dan "Cafe Bistro" Kediri. (3) Ada Pengaruh Signifikan Kedisiplinan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan "X.O Suki" dan "Cafe Bistro" Kediri. (4) Ada Pengaruh Yang Signifikan Keselamatan, Kesehatan Dan Kedisiplinan Karyawan Secara Bersama – Sama Terhadap Kinerja Karyawan Pada "X.O Suki" dan "Cafe Bistro" Kediri

Sumber: Jurnal penelitian terdahulu

2.3. Kerangka Berfikir

Menurut suriasumantri dalam Sugiono (2015 : 60), Seorang peneliti harus menguasai teori teori ilmiah bsebagai dasar bagi argumentasi dalam menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis. Kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala gejala yang menjadi objek permasalahan.

Berdasarkan pada konsep teoritis dan penelitian terdahulu yang telah disampaikan, penulis sajikan kerangka pemikiran penelitian mengenai Pengaruh Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja, sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

Keterangan:

$H_{1:}$ Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT LB Technologies Batam.

H_2: Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT LB Technologies Batam.

H_3: Disiplin, kesehatan dan keselamatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT LB Technologies Batam.

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono (2015 : 63), Berdasarkan latar belakang masalah serta tujuan dan manfaat penelitian yang telah diuraikan, maka dirumuskan hipotesis dan signifikan sebagai berikut:

H_1 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT LB Technologies Batam.

H_2 : Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT LB Technologies Batam.

H_3: Disiplin, kesehatan dan keselamatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT LB Technologies Batam.