

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

1. Penelitian dilakukan oleh Aleks Tsewnawatme dengan judul: Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Social Outreach & Local Development (SLD) dan Community Relations (CR) PT. Freeport Indonesia 2013.

Beberapa dari hasil penelitian yang diperoleh :

1. Hasil pengujian regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS, disimpulkan bahwa : terdapat korelasi yang kuat antara keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan Departemen Social Outreach & Local Development (SLD) dan Community Relations (CR) PT. Freeport Indonesia

2. Persamaan regresi yang telah ditemukan dapat digunakan untuk melakukan prediksi (ramalan) bagaimana individu dalam variabel dependen akan terjadi bila individu dalam variabel independent ditetapkan. Atau kinerja karyawan akan meningkat apabila program keselamatan dan kesehatan kerja ditingkatkan.
  3. Hasil perhitungan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan analisis regresi menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada Departemen Social Outreach & Local Development (SLD) dan Community Relations (CR) PT. Freeport Indonesia.
2. Nyoman Angga Krisnanda dengan judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karayawan Respati Sanur Beach Hotel 2014. Analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS (15.0). Dalam penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan :
1. Secara simultan ditunjukkan variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi mempengaruhi variasi terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel signifikan dengan kontribusi sebesar 64,3 persen dan 35,7 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.
  2. Secara persial bahwa ditunjukkan variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Respati Sanur Beach Hotel.

3. Variabel kompensasi ( $X_3$ ) merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel dengan nilai *standardized coefficient beta absolut* tertinggi yaitu 0,407.
3. Penelitian dilakukan oleh Liana Ambarsari dengan judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Total Bangun Persada, Tbk 2015. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :
1. Variabel lingkungan kerja  $X_1$  dengan tingkat signifikansi 0,884 lebih besar daripada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka dinyatakan tidak berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja karyawan. Berarti hipotesis yang diduga menyatakan “lingkungan kerja berpengaruh secara positif atau signifikan terhadap kinerja” tidak dapat terbukti.
  2. Variabel keselamatan kesehatan kerja dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka dinyatakan berpengaruh secara positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis awal yang awal diduga “keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan” dinyatakan terbukti.
  3. Variabel lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja dinyatakan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan nilai probabilitasnya 0,000 jauh lebih kecil daripada 0,05. Sehingga hipotesis awal yang menyatakan “lingkungan kerja dan

keselamatan kesehatan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan” dinyatakan terbukti.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu “*Manage*” yang berarti mengurus, mengelola, mengendalikan, mengusahakan atau memimpin (Artikelsiana, 2015). Sedangkan pengertian manajemen secara penjabarannya adalah ilmu disiplin dalam upaya mencapai tujuan bersama dengan sejumlah orang atau organisasi (perusahaan). Oleh karena itu, dengan adanya manajemen kita bisa mengatur semua kegiatan organisasi (perusahaan) agar dapat dilakukan dengan efisien dan efektif. Tanpa adanya manajemen dalam suatu organisasi (perusahaan) akan tidak teratur.

Menurut Richard L. Draft (2002:8) “manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi”. Menurut Hasibuan (2011:2) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya manusia* adalah “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Sedangkan menurut Rivai (2010:2) “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai suatu tujuan”.

Dari pengertian menurut beberapa ahli penulis menyimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi (perusahaan) dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Henry Simamora (1997:3) “manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”

Hasibuan (2001:10) mengartikan bahwa manajemen sumber daya manusia yakni “sebuah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat bekerja efektif dan efisien, untuk dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat pada umumnya”. Sedangkan menurut M.Fuad (2005, p.109) manajemen sumber daya manusia merupakan “sebuah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat bekerja efektif dan efisien, untuk dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat pada umumnya”.

Dari beberapa pengertian tersebut peneliti menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang menekankan unsur Sumber Daya Manusia dan sudah menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola agar mampu bekerja optimal demi tercapai tujuan organisasi (perusahaan).

### **2.2.2 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Istilah K3 saat ini sudah sangat terdengar dikalangan pekerja suatu industri atau pabrik, dengan slogan “*zero accident*”. Akan tetapi tidak banyak orang mengetahui apa itu K3 dan hanya mendengar sepintas mengenai istilah K3.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang menjamin secara maksimal keselamatan dan mempertahankan kesehatan pekerja dalam bekerja. Menurut Ridley, John (1983) yang dikutip oleh Bobby Shiantosia (2000-p.6) keselamatan dan kesehatan kerja adalah “suatu kondisi dalam pekerja yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjanya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut”. Menurut Jackson (1999, p.222) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Dari pengertian beberapa ahli penulis dapat menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu usaha para pekerja untuk memperoleh jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dalam melakukan pekerjaan yang dapat mengancam dirinya yang berasal dari individu atau lingkungan pekerjaan.

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2002, p.165) tujuan dari K3 bagi organisasi (perusahaan) yaitu agar :

1. Setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, social dan psikologis.
2. Setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seefektif mungkin.
3. Semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Meningkatkan kegairahan kerja dan partisipasi kerja.
6. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam setiap bekerja.

Secara teoritis istilah-istilah bahaya sering ditemui dalam lingkungan kerja meliputi beberapa hal yaitu :

1. *Hazard* (sumber bahaya), suatu keadaan yang memungkinkan atau dapat menimbulkan kecelakaan, penyakit, kerusakan atau menghambat kemampuan bekerja.

2. *Danger* (tingkat bahaya), peluang bahaya sudah tampak, kondisi bahaya sudah ada tetapi dapat dicegah dengan tindakan preventif.
3. *Incident*, munculnya kejadian bahaya (kejadian yang tidak diinginkan) yang telah meniadakan kontak dengan sumber energi yang melebihi ambang batas badan atau struktur.
4. *Risk* (resiko), prediksi tingkat keparahan bila terjadi bahaya dalam siklus tertentu.
5. *Accident*, kejadian yang disertai adanya korban dan atau kerugian (manusia atau benda).

Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi atau bebas bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

#### **2.2.2.1 Pengertian Keselamatan Kerja**

Keselamatan merupakan suatu faktor yang penting dalam terlaksananya kegiatan organisasi (perusahaan). Setiap karyawan akan bekerja secara maksimal apabila terdapat jaminan terhadap keselamatan kerja.

Menurut Silalahi dan Rumondang (2000:22) "Keselamatan merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan". Keselamatan



kerja menurut Mondy (2009:360) adalah “perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan terkait dengan pekerjaan”.

Sedangkan menurut Swasto (2011:110) Keselamatann Kerja adalah “menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan”.

Dari definisi diatas peneliti menyimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan usaha untuk mencegah terjadinya kecelakaan sehingga pekerja dapat merasakan kondisi yang aman dari bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan.

Perusahaan perlu menjaga keselamatan kerja terhadap karyawannya karena tujuan keselamatan kerja menurut Suma'mur (2001: 1-2) diantaranya sebagai berikut :

1. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
2. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja.
3. Sumber produksi yang dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Menurut Bangun Wilson (2012:379) terdapat tiga alasan keselamatan kerja yaitu :

#### 1. Moral

Manusia merupakan makhluk termulia didunia, oleh karena itu sepatutnya manusia memperoleh perlakuan yang terhormat dalam organisasi. Manusia memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan nilai-nilai agama (Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Para pemberi kerja melaksanakan itu untuk membantu dan memperingan beban penderitaan atas musibah kecelakaan kerja yang dialami para karyawan dan keluarga.

#### 2. Hukum

Undang-undang ketenagakerjaan merupakan jaminan bagi setiap pekerja untuk menghadapi resiko kerja yang dihadapi yang ditimbulkan pekerjaan. Para pemberi kerja yang lalai atas tanggung jawab dalam melindungi pekerja yang mengakibatkan kecelakaan kerja akan mendapatkan hukuman yang setimpal yang sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan. Yang tertera pada Undang-Undang Nomer 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja untuk melindungi para pekerja pada segala lingkungan kerja baik didarat, dalam tanah, permukaan air, didalam

air maupun diudara, yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

### 3. Ekonomi

Alasan ekonomi akan dialami oleh banyak perusahaan karena mengeluarkan biaya-biaya yang tidak sedikit jumlahnya akibat kecelakaan kerja yang dialami pekerja. Kebanyakan perusahaan membebaskan kerugian kecelakaan kerja yang dialami karyawan kepada pihak asuransi. Kerugian tersebut bukan hanya berkaitan dengan biaya pengobatan dan pertanggungannya, tetapi banyak faktor lain yang menjadi perhitungan akibat kecelakaan kerja yang diderita oleh para pekerja.

Dari ketiga alasan tersebut penulis menyimpulkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan (jaminan keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap setiap gangguan kesehatan yang timbul dari pekerjaan atau lingkungan pekerjaan serta memberikan pengobatan (perawatan) bagi tenaga kerja yang menderita sakit.

#### **2.2.2.2 Indikator Keselamatan Kerja**

Menurut Moenir (2006:203) indikator keselamatan kerja :

##### a. Lingkungan Kerja Secara Fisik

Secara fisik, upaya-upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah :

- 1) Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas dan peringatan yang cukup.

2) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegaham, pertolongan dan perlindungan.; Perlengkapapan pencegahan misalnya: alat pencegahan kebakaran, pintu darurat, kursi pelontar bagi penerbangan pesawat tempur, pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti alat PPPK, perahu penolong disetiap kapal besar, tabung oksigen, ambulance dan sebagainya.

b. Lingkungan Sosial Psikologis

Sedangkan jaminan kecelakaan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjangn mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai atau pekerja yang meliputi :

1) Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali. Masalah-masalah seperti itulah yang sering menjadi sebab utama kegagalan pegawai termasuk para eksekutif dalam pekerjaan. Hal ini dijelaskan lebih lanjut oleh Dale dalam bukunya "*Manajemen Theori and Practice*" bahwa kegagalan pegawai dan eksekutif dalam pekerja disebabkan oleh kekurangan keahlian.

2) Perwatan dan pemeliharaan asuransi terhadap pegawai yang melakukan kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang dialami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimnulkan ketenangan

pegawai dalam bekerja dan menimbulkan ketenangan akan dapat ditingkatkankarenanya.

### **2.2.2.3 Penyebab Timbulnya Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian atau peristiwa yang tidak di inginkan yang merugikan terhadap manusia, merusakkan harta benda atau kerugian proses (Sugandi, 2003)

Sedangkan menurut *Word Health Organization* (WHO) mengungkapkan kecelakaan sebagai suatu kejadian yang tidak dapat dipersiapkan penanggulangan sebelumnya, sehingga menghasilkan cedera yang rill.

Menurut Harianja (2005:316) ada beberapa penyebab kecelakaan yaitu :

#### **1. Faktor Manusia**

Manusia memiliki keterbatasan lelah, lalai atau melakukan kesalahan-kesalahan. Yang disebabkan oleh persoalan pribadi atau keterampilan yang kurang dalam melakukan pekerjaan.

#### **2. Faktor Peralatan Kerja**

Peralatan ekrja bisa rusak atau tidak memadai, untuk itu perusahaan harus senantiasa memperhatikan kelayakan setiap peralatan yang dipakai dan melatih pegawai untuk memakai perlatan kerja tersebut.

### 3. Faktor Lingkungan

Lingkungan kerja bisa menjadi tempat kerja yang tidak aman, sumpek dan terlalu penuh, penerrangan dan ventilasinya yang tidak memadai.

Disamping ada sebabnya maka suatu kejadian akan membawa akibat. Menurut Husni (2010:153), akibat kecelakaan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Kerugian yang bersifat ekonomis antara lain :  
kerusakan/kehancuran mesin, peralatan dan bangunan, Biaya pengobatan dan perawatan korban, tunjangan kecelakaan, hilangnya waktu kerja.
2. Kerugian yang bersifat non ekonomis : pada umumnya berupa penderitaan manusia yaitu tenaga kerja yang bersangkutan, baik itu merupakan kematian, luka/cidera berat maupun luka ringan.

Maka dari itu perusahaan perlu melakukan tindakan pencegahan kecelakaan yang mungkin terjadi terhadap tenaga kerja. Tindakan pencegahan kecelakaan bertujuan untuk mengurangi peluang terjadinya kecelakaan hingga mutlak minimum. Menurut Sedarmayanti (2011:138) “salah satu pencegahan kecelakaandimulai dengan pemeliharaan lingkungan kerja, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan derajat kesehatan dan daya kerja karyawan. Dengan demikian perlu ada upaya pengendalian untuk mencegah, mengurangi bahkan menekan agar hal demikian tidak terjadi”.

#### **2.2.2.4 Pengertian Kesehatan Kerja**

Kesehatan kerja merupakan suatu hal penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan sehingga keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

Menurut Meily (2010:72) “Kesehatan kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja setinggi-tingginya”

Menurut Mathis and Jackson (2006:245) bahwa “kesehatan kerja menunjuk pada kondisi, fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal umumnya”. Sedangkan menurut Swasto (2011:110) kesehatan kerja “menyangkut kesehatan fisik dan mental. Kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja”.

Dari beberapa pengertian kesehatan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah kondisi karyawan terhindar dari berbagai penyakit fisik dan emosional yang disebabkan oleh pekerjaan yang dilakukan.

Bekerja diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan. Adapun usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2011:162) adalah sebagai berikut:

- a. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan dan mencegah kebisingan.
- b. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- c. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.

#### **2.2.2.5 Indikator Kesehatan Kerja**

Menurut Manullang (2008:87) indikator kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

##### **1. Lingkungan kerja secara medis**

Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal seperti kebersihan lingkungan kerja, suhu udara dan ventilasi ditempat kerja, system pembuangan sampah dan limbah industry.

##### **2. Sarana kesehatan tenaga kerja**

Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.



3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

#### **2.2.2.6 Tujuan Kesehatan Kerja**

Kesehatan kerja menurut Manullang (2008:87) yaitu :

1. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial.
2. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
3. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja.
4. Meningkatkan produktifitas kerja.

Dari uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa tujuan kesehatan adalah menjaga dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.

#### **2.2.3 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan gairah kerja untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Hasibuan (2001:193) bahwa “dalam suatu organisasi umumnya individu-individu yang berada di dalamnya sadar akan adanya norma atau aturan organisasi dan mereka pun sadar akan tuntutan kepatuhan terhadap norma atau aturan tersebut. Norma itu sendiri merupakan standar atau aturan main yang diikuti oleh banyak orang. Perilaku yang ditunjukkan oleh masing-masing individu pegawai mencerminkan sampai seberapa jauh pegawai

tersebut konsekuen dan konsisten mengikuti dan mematuhi atau melanggar norma dan aturan yang berlaku di organisasi pemerintahan”.

Menurut Siswanto (2001:291) “disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Sinungan (2000:146) “Disiplin kerja sebagai suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.

Dari pengertian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan tanpa paksaan karyawan untuk mentaati semua peraturan perusahaan yang berlaku dan bersedia mendapat sanksi apabila melanggar peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan. Disiplin menjadi pesyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para karyawan mendapat kemudahan dalam bekerja dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Menurut Tulus Tu'u (2004:38) mengemukakan beberapa fungsi disiplin, antara lain yaitu:

1. Menata kehidupan bersama
2. Membangun kepribadian
3. Melatih kepribadian
4. Pemaksaan
5. Hubungan
6. Menciptakan

Dari fungsi disiplin menurut para ahli penulis dapat menyimpulkan bahwa fungsi disiplin adalah mengatur kehidupan bersama dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk menjalin hubungan individu satu dengan individu yang lain menjadi lebih baik.

#### **2.2.3.1 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan njam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

### 3. Taat dalam aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja yang lain.

### 4. Taat terhadap peraturan perusahaan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

## **2.2.3.2 Sanksi Pelanggaran Kerja**

Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar aturan disiplin yang telah dibuat oleh perusahaan (organisasi).

Menurut Rivai (2011:831) ada beberapa sanksi pelanggaran yang umumnya berlaku didalam suatu organisasi :

1. Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti penurunan pangkat, pemecatan.

## **2.2.3.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan juga dari perintah, berikut menurut Terry (1993:218) :

1. *Self imposed discipline*, yaitu kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.
2. *Command discipline*, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah atau hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesediaan akan tetapi karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

Dari jenis-jenis disiplin menurut para ahli penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin dibagi menjadi dua yaitu disiplin atas dasar kesadaran sendiri untuk mentaati peraturan tanpa adanya paksaan dan disiplin mentaati peraturan dengan paksaan karena adanya sanksi dan hukuman bagi yang melanggar.

#### **2.2.4 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai dan Basri (2005:50) “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Menurut Wirawan (2012:5) kinerja adalah “keluaran yang dihasilkan dari aktivitas atau pekerjaan dalam menyelesaikan atau

membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dari keterampilan pada profesi atau jabatan dalam waktu tertentu”.

Sedangkan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) kinerja adalah “hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan”.

Dari beberapa pengertian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

#### **2.2.4.1 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) bahwa indikator kinerja adalah :

1. Kualitas, kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, kuantitas adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas, pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan.

#### 2.2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau rendah maka kegiatan tersebut efisien (Prawitosentono, 1999:27).

- Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formla yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27).

- Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hokum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27).

- Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yag berkaitan dengan tujuan organisasi. (Prawirosentono, 1999:27).

#### 2.2.4.3 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2006:68) :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan yang dilakukan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan

#### 2.2.4.4 Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011:261) “Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang”. Menurut Mathis and Jackson (2006:382) Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah “proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan”. Sedangkan Menurut Malayu SP Hasibuan (2000:87) penilaian kinerja adalah “kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya”.



Berdasarkan pendapat diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses dimana seorang pemimpin mempunyai wewenang dalam menentukan para karyawan apa karyawan tersebut melakukan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab.

#### **2.2.4.5 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut T. Hani Handoko (2010: 135-137) manfaat penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.

b. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lain.

c. Keputusan-keputusan Penempatan

Promosi, transfer dan emosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lali.

d. Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Prestasi kerja yang jelek menunjukkan kebutuhan latihan, sedangkan prestasi yang baik mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

e. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Umpan balik prestasi kerja seseorang karyawan dapat mengarah keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

f. Penyimpangan-penyimpangan Proses Staffing

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur departemen personalia.

g. Ketidak Akuratan Informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisa jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya. Informasi yang tidak akurat (teliti) dapat mengakibatkan keputusan-keputusan personalia yang diambil menjadi tidak tepat.

h. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnose kesalahan-kesalahan tersebut.

i. Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian kerja yang akurat dapat menjamin keputusan-keputusan internal diambil tanpa diskriminasi.

j. Tantangan-tantangan Eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi financial atau masalah-masalah pribadi lainnya.

**Tujuan Penilaian Kerja**

Tujuan dari penilaian kerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia organisasi. Menurut Syafarudin Alwi (2001:187) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development. Yang bersifat evaluasi harus menyelesaikan :

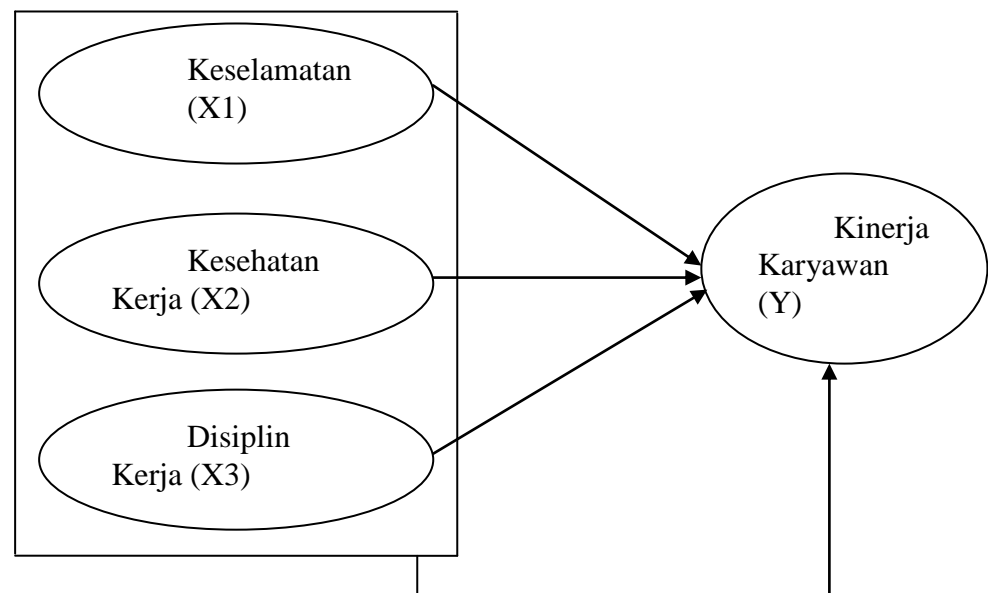
1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.
2. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision.
3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat development penilai harus menyelesaikan :

1. Prestasi rill yang dicapai individu.
2. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja.
3. Prestasi-prestasi yang dikembangkan.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting didalam suatu organisasi (perusahaan) dalam pencapaian tujuan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat berkualitas dan bekerja dengan baik salah satu faktor terpenting adalah keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Dengan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dapat berkerja dengan nyaman. Disamping itu disiplin juga mempengaruhi kinerja karyawan, yakni dengan mentaati setiap peraturan yang ada dalam organisasi (perusahaan) dan melaksanakan tugas dengan tanggung jawab penuh tanpa paksaan demi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan).



Gambar 2.1  
Gambar diolah oleh penulis

## 2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013: 96) “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Hipotesis harus diuji dengan dibuktikan kebenarannya lewat pengumpulan dan penganalisisan data-data. Secara umum hipotesis dibuat dari latar belakang, dirumuskan, terdapat tujuan dan teori serta kerangka berfikir dari keselamatan kesehatan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis dari penelitian ini adalah :

### **1. Hubungan antara Keselamatan dengan Kinerja Karyawan pada Hotel Utami, Sidoarjo**

Keselamatan yaitu suatu keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, atas perlakuan yang diperoleh dari lingkungannya dan berdampak terhadap kualitas bekerja karyawan. Perasaan nyaman mulai dari dalam diri tenaga kerja, apakah dia merasa nyaman terhadap peralatan keselamatan kerja, peralatan yang dipergunakan, tata letak ruang kerja dan beban kerja yang diperoleh ketika melakukan pekerjaan.

Ukuran-ukuran kinerja seorang manajer dapat dilihat berdasarkan beberapa item yang ada, salah satu diatnarnya ialah tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, atau berdasarkan besarnya kecelakaan yang ditimbulkan oleh kelalaian dari beberapa karyaawa. Bisa disimpulkan bahwa keselamatan kerja termasuk salah satu dari beberapa faktor yang

penting dalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**H1 : Keselamatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Utami di Sidoarjo.**

## **2. Hubungan antara Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Utami, Sidoarjo**

Program kesehatan kerja merupakan suatu hak penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

Kesehatan juga termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor tersebut dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelarsakan antara faktor-faktor tersebut.

**H2 : Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Utami di Sidoarjo.**

## **3. Hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Utami, Siodarjo**

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang telah ditentukan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak

mengelak sanksi-sanksi, apabila seorang karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Dalam mencapai tujuan organisasi kedisiplinan karyawan sangat berpengaruh, karena dengan adanya disiplin maka kinerja karyawan akan dapat meningkat.

**H3 : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Utami di Sidoarjo.**

#### **4. Hubungan antara Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Utami, Sidoarjo**

Pada dasarnya karyawan juga ingin keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. Untuk itu seorang karyawan dalam bekerja hendaknya berhati-hati dan tidak salah dalam menggunakan Alat Pelindung Diri. Apabila karyawan merasa kurang enak badan yang cukup mengganggu kesehatan seharusnya tidak dipaksakan untuk bekerja karena itu dapat membahayakan untuk berada dalam lingkungan pekerjaan.

Faktor lain untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin. perusahaan juga menginginkan karyawannya untuk disiplin misalnya tidak terlambat datang pada saat jam kerja berlangsung, absen, meninggalkan lokasi pekerjaan pada saat jam kerja berlangsung. Hal ini demi tercapainya tujuan bersama.

**H4 : Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Utami di Sidoarjo.**