BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

"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."

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan (Mondy dan Noe 2005:360).

> "Menurut Santoso (2004) sistem keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisai, kegiatan perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, pengajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna tercapainya lingkungan kerja yang aman, efisien dan produktif."

Dari beberapa definisi dan konsep di atas peneliti menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu cara untuk menerapkan diri atau mengatur diri sendiri pada suatu pekerjaan agar bisa bekerja dengan aman dan sehat baik secara jasmani dan rohani yang berhubungan dengan proses kerja dan lingkungan kerjanya.

Menurut Robert L. Mathis (2002), program manajemen keselamatan kerja yang efektif adalah:

a. Komitmen dan tanggung jawab perusahaan

   Inti manajemen keselamatan kerja adalah komitmen perusahaan dan usaha-usaha keselamatan kerja yang komperhensif. Usaha ini sebaiknya dikoordinasikan dari tingkat manajemen paling tinggi untuk melibatkan seluruh anggota perusahaan. Begitu komitmen dibuat untuk adanya keselamatan kerja, usaha-usaha perencanaan harus dikoordinasikan dengan tugas-tugas yang diberikan oleh para atasan, manajer, spesialis keselamatan kerja dan spesialis sumber daya manusia.

b. Kebijakan dan disiplin keselamatan kerja

   Mendesain kebijakan dan peraturan keselamatan kerja serta mendisiplinkan pelaku pelangaran, merupakan komponen penting usaha-usaha keselamatan kerja. Dukungan yang sering terhadap perlunya perilaku kerja yang aman dan memberikan umpan balik terhadap praktik-praktik keselamatan kerja yang positif, juga sangat penting dalam meningkatkan keselamatan para pekerja.

c. Komunikasi dan pelatihan keselamatan kerja

   Satu cara untuk mendorong keselamatan kerja karyawan adalah dengan melibatkan seluruh karyawan di setiap kesempatan dalam sesi pelatihan tentang keselamatan kerja dan dalam pertemuan-pertemuan komite, di mana pertemuan ini juga diadakan secara rutin. Sebagai tambahan dalam keselamatan kerja, komunikasi yang terus-menerus dalam membangun kesadaran keselamatan kerja juga penting.

d. Komite keselamatan kerja

Para pekerja sering kali dilibatkan dalam perencanaan keselamatan kerja melalui komite keselamatan kerja, kadangkala terdiri dari para pekerja yang berasal dari berbagai tingkat jabatan dan departemen. Komite keselamatan kerja biasanya secara reguler memiliki jadwal *meeting*, memiliki tanggung jawab spesifik untuk mengadakan tinjauan keselamatan kerja, dan membuat rekomendasi dalam perubahan-perubahan yang diperlukan untuk menghindari kecelakaan kerja di masa mendatang.

e. Inspeksi, penyelidikan kecelakaan kerja, dan pelatihan

Pada saat terjadi kecelakaan, maka harus diselidiki oleh komite keselamatan kerja perusahaan atau oleh koordinator keselamatan kerja. Dalam menyelidiki lokasi kecelakaan, adalah penting untuk menetapkan kondisi fisik dan lingkungan yang turut menyumbang terjadinya kecelakaan itu. Selain itu penyelidikan dengan wawancara terhadap karyawan yang mengalami kecelakaan, dengan atasan langsungnya, dan para saksi kecelakaan itu.

Dalam penyelidikan kecelakaan kerja ada kaitan eratnya dengan penelitian, untuk menetapkan cara-cara mencegah terjadinya kecelakaan. Kemudian rekomendasi harus dibuat tentang bagaimana kecelakaan tersebut dapat dicegah, dan perubahan-perubahan apa yang diperlukan untuk mencegah kecelakaan yang sama. Mengidentifikasikan sebab-sebab kecelakaan terjadi sangat berguna, namun mengambil langkah-langkah dalam mencegah kecelakaan yang sama juga sangat penting.

f. Evaluasi terhadap usaha-usaha keselamatan kerja

Perusahaan harus mengawasi dan mengevaluasi usaha-usaha keselamatan kerjanya. Sama seperti catatan akuntansi perusahaan yang diaudit, usaha-usaha keselamatan kerja perusahaan juga harus diaudit secara periodik. Analisis ini harus dirancang untuk mengukur kemajuan dalam manajemen keselamatan kerja.

Menurut Gary Dessler (1997), ada tiga alasan perlunya program-program keselamatan kerja:

1. Moral

   Para manajer melakukan upaya pencegahan kecelakaan, dan atas dasar kemanusiaan. Mereka melakukan hal ini untuk meringankan penderitaan karyawan yang mengalami kecelakaan dan keluarganya.

2. Hukum

   Terdapat berbagai peraturan perundang-undang yang mengatur tentang keselamatan kerja dan hukuman terdapat pihak-pihak yang membangkan ditetapkan cukup berat. Berdasarkan peraturan perundang-undangan itu, perusahaan dapat dikenakan denda dan para supervisor dapat ditahan apabila ternyata bertanggungjawab atas kecelakaan fatal. Manajer yang terbukti bersalah dikenakan hukuman penjara selama lima tahun dengan masa percobaan sepuluh tahun.

3. Ekonomi

   Biaya yang harus ditanggung oleh perusahaan akan cukup meskipun kecelakaan yang terjadi sangat tinggi ataupun kecelakaan yang terjadi kecil. Asuransi kompensasi karyawan ditunjukkan untuk memberi ganti

rugi kepada pegawai yang mengalami kecelakaan. Asuransi ini tidak meliputi biaya langsung dan tidak langsung lainnya yang dikaitkan dengan kecelakaan.

Menurut Gary Dessler (1997), terdapat tiga penyebab kecelakaan yang utama:

1. Kemungkinan terjadinya kecelakaan

Seperti berjalan di samping jendela kaca tepat pada saat seseorang melempar bola pada jendela tersebut, memiliki andil yang besar bagi timbulnya kecelakan.

2. Kondisi yang tidak aman, meliputi:

a. Peralatan yang tidak diamankan dengan baik.
b. Peralatan yang rusak.
c. Pengaturan atau prosedur yang berbahaya di sekitar mesin-mesin atau peralatan.
d. Gudang yang tidak aman: terlalu sesak atau banyaknya jumlah barang yang tersimpan didalam gudang sehingga terjadi kemacetan pada arus barang.
e. Penerangan yang tidak baik (menyilaukan, gelap).
f. Ventilasi yang tidak baik (pengaturan udara tidak baik atau sumber udara kotor).

3. Tindakan yang tidak aman dari pihak pegawai, meliputi:

    a. Tidak mengamankan peralatan.
    b. Tidak menggunakan pakaian pelindung atau peralatan perlindungan.

c. Membuang benda sembarangan.
d. Bekerja dengan kecepatan yang tidak aman (apakah terlalu cepat atau terlalu lambat menyebabkan tidak berfungsinya alat pengaman dengan memindahkan).
e. Menggunakan peralatan yang tidak aman atau dengan ceroboh.
f. Menggunakan prosedur yang tidak aman dalam memuat, menempatkan, mencampur dan mengkombinasi.
g. Mengambil posisi yang tidak aman di bawah beban yang tergantung.
h. Mengangkat barang dengan ceroboh, mengganggu/menggoda, bertengkar, bermain-main dan sebagainya.

2.1.1.2.Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009 :118) terdiri dari 3 (tiga) faktor, di antaranya:

1. Faktor lingkungan kerja
2. Faktor manusia (karyawan) yang meliputi:
    a. Faktor fisik dan mental: Kurang penglihatan atau pendengaran, otot lemah, reaksi mental lambat, lemah jantung atau organ lain, emosi dan syaraf tidak stabil, serta lemah badan.
    b. Pengetahuan dan keterampilan: Kurang memperhatikan metode kerja yang aman dan baik, kebiasaan yang salah, dan kurang pengalaman.
    c. Sikap: Kurang minat / perhatian, kurang teliti, malas, sombong, tidak peduli akan suatu akibat, dan hubungan yang kurang baik.

3. Faktor Alat dan mesin kerja yang meliputi:
    a. Penerangan yang kurang
    b. Mesin yang tidak terjaga
    c. Kerusakan teknis

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja pegawai negeri mutlak harus dijalankan dan ditegakan demi tumbuh kembangnya suatu aparatur pemerintahan dalam mengamalkan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan bangsa dan Negara kepada pegawai negeri oleh karena itu sudah menjadi kewajiban setiap pegawai untuk menegakan disipin. Adapun Menurut Sedarmayanti (2014:381), disiplin pegawai adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Handoko dalam Sinambela (2012:238), mengatakan disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri. Oleh karenanya untuk mengupasnya secara mendalam perlu mencermati pemahaman kedua kata dimaksud. Disipin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaraan sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Anoraga (2006;46) disiplin dalam kamus bahasa Indonesia susunan W.J.S. Poerwadarminta adalah :

a. Latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib.
b. Ketaatan pada aturan dan tata tertib.

Sedangkan menurut Smith dalam Panji Anaroga (2001:12), tujuan bekerja adalah untuk hidup, atau bekerja diperlukan karena adanya tujuan menopang kesejahteraan, yang tampaknya orang tidak bisa menikmati hidup. Oleh karenanya, kini kerja juga melibatkan masalah kebutuhan ekonomi, hanya kegiatan yang termotivasi oleh kebutuhan ekonomi saja yang dapat dikategorikan sebagai kerja, sedangkan orang yang tidak mendapatkan imbalan tidak dapat dikatakan bekerja.

Suatu organisasi yang baik selalu mempunyai aturan internal dalam rangka meningkatkan kinerja dan profesionalisme, budaya organisasi maupun kebersamaan, kehormatan, dan kredebilitas organisasi serta untuk menjamin tetap terpeliharanya tata tertib dalam pelaksanaaan tugas sesuai tujuan, peran, fungsi, wewenang dan tanggung jawab institusi tersebut.

Organisasi yang berjalan optimal tidak dapat dikaitkan sepenuhnya hanya pada kebutuhan ekonomi saja, karena pada kenyataannya faktor disiplin kerja mempunyai peranan yang tidak kalah penting untuk membentuk seseorang mempunyai tanggung jawab dalam bekerja.

Tujuan organisasi yang hendak dicapai peranan variabel-variabel tersebut saling mendukung dan berkaitan satu sama lainnya. Peranan individu

dalam hal ini pegawai sangat penting karena suatu sistem, struktur, dan proses tidak akan berjalan dengan baik tanpa peranan individu dalam menjalankan variabel-variabel lainnya. Salah satu peranan individu atau pegawai adalah dengan melaksanakan disiplin kerja yang berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut. Kemampuan pegawai terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh baik dari lembaga pendidikan formal bersifat umum SD sampai Perguruan Tinggi) dan bersifat non formal (kursus, seminar, dan lain-lain). Dengan memiliki pengetahuan dan ketrampilan itu pegawai diharapkan mengetahui, memahami, melaksanakan dan mematuhi segala aturan dan norma-norma dalam lingkungan kerja sebagai sistem organisasi pegawai negeri serta metode-metode tertentu dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan atau tugas-tugasnya sehari-hari dengan baik yang akhirnya dapat memenuhi tujuan organisasi yang diharapkan.

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifatnya mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indisipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas

dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

Adapun pengertian disiplin kerja menurut Husin (2000:95) adalah pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001:129), disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

> "Pendapat lain 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 dangan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. "

Kurangnya kesadaran dan kesediaan untuk bertindak atau berprilaku sesuai norma dan peraturan atau undang-undang menyebabkan individu atau pegawai berbuat indisipliner.

> "Lebih lanjut lagi menurut Hasibuan (2001:193), dalam suatu organisasi umumnya individu-individu yang berada di dalamnya sadar akan adanya norma atau aturan organisasi dan mereka pun sadar akan tuntutan kepatuhan tehadap norma atau aturan tersebut. "

Norma itu sendiri merupakan standar atau aturan main yang diikuti oleh banyak orang. Perilaku yang ditunjukan 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. Disiplin kerja pegawai negeri mutlak harus dijalankan dan ditegakkan demi tumbuh berkembangnya suatu aparatur pemerintah dalam mengamalkan tugas dan tangung jawab yang telah dipercayakan bangsa dan

Negara kepada pegawai negeri oleh karena itu sudah menjadi kewajiban setiap pegawai untuk menegakkan disiplin.

Adapun dalam Undang-undang nomor 43 Tahun 1949 tentang perubahan atas Undang-undang nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian bahwa "peraturan disiplin adalah suatu peraturan yang membuat keharusan, larangan dan sanksi, apabila keharusan tidak dituruti atau larangan dilanggar. Untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas maka dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana diadakan disiplin pegawai negeri sipil". Disiplin belum dapat dinyatakan efektif bekerja bilamana penampilan kedisiplinan itu hanya berdasarkan ketakutan. Disiplin dalam arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistik melainkan berkaitan dengan etika dan tata krama. Hasibuan (2005:120) berpendapat disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu yang kemampuan yang akan berkembang dalam kehidupan kesehariannya seseorang atau kelompok (organisasi) dalam bertaat azas, peraturan, norma-norma, dan perundang-undangan untuk melakukan nilai-nilai kaidah tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam bekerja.

2.1.2.1 Macam-macam Disiplin Kerja

Mangkunegara (2001:129) mengutarakan macam-macam displin kerja dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan bersifat korektif:

a. Disiplin Preventif

Pendekatan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berprilaku negatif. Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para pegawai organisasi. Akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit ada tiga hal yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya.
2. Para pegawai perlu diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud seyogianya disertai informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif tersebut.
3. Para pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisplinan diri dalam kerangka ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi pelanggar. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya pengenaan sanksi diprakasai oleh atasan langsung pegawai yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang.

Pendisiplinan dilakukan secara bertahap, dengan mengambill berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan dimulai dari yang paling ringan hingga yang paling terberat. Misalnya dengan peringatan lisan, pernyataan ketidakpuasan oleh atasan langsung, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian sementara, pemberhentian atas permintaan sendiri, pemberhentiaan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, pemberhentiaan tidak dengan hormat.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor sebagai indikator-indikator variabel disiplin kerja menurut Hasibuan (2005:110), meliputi :

1. Tujuan dan Kemampuan. Tujuan dari pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan, agar pegawai dapat bekerja dengan baik.
2. Peranan pimpinan. Adanya pimpinan yang dapat dijadikan contoh pegawai dalam berprilaku disiplin.
3. Keadilan. Menerapkan disiplin pada pegawai tanpa membeda-bedakan pangkat dan golongan.
4. Balas jasa. Adanya balas jasa (imbalan) akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya.
5. Pengawasan. Tindakan untuk mencegah atau mengetahui terjadinya kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peran atasan dan bawahan, menggali sistem kerja yang efektif, menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.
6. Sanksi. Adanya hukuman *(punishment)* bila ada pegawai yang melanggar aturan.
7. Ketegasan. Adanya ketegasan atas pimpinan dalam menegur.
8. Hubungan kemanusiaan. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memotivasi kedisiplinan kerja pegawai

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan (Dharma, 2003) adalah:

1. Kehadiran karyawan setiap hari

   Karyawan wajib hadir di perusahaannya sebelum jam kerja, dan pada biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.

2. Ketepatan jam kerja

   Penetapan hari kerja dan jam kerja diatur atau ditentukan oleh perusahaan. Karyawan diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja per hari.

3. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal

   Seluruh karyawan wajib memakai pakaian yg rapi dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan. Bagi sebahagian besar perusahaan biasanya menyediakan pakaian seragam yang sama untuk semua karyawannya sebagai bentuk simbol dari kebersamaan dan keakraban di sebuah perusahaan.

4. Ketaatan karyawan terhadap peraturan

   Adakalanya karyawan secara terang–terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya

dilakukan. Jika tingkah laku karyawan menimbulkan dampak atas kinerjanya, para pemimpin harus siap melakukan tindakan pendisiplinan.

2.1.3 Kinerja (Y)

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapatdicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuaidengan moral maupun etika. Waldman (1994) mendefinisikan kinerja sebagai gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi.

Mangkunegara (2012:9) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas (Riani 2013:61).

Bernadin dan Russel (1993) mendefinisikan kinerja sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Whitmore (2002) mengemukakan bahwa

”kinerja”dengan asal kata ”kerja” berarti aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam menjalankan tugas yang menjadi pekerjaannya.

Menurut Bernadin dan Russel dalam Kaswan (2012:187) Ada enam kriteria yang digunakan sebagai dasar menilai kinerja. Enam kriteria tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

   Seberapa jauh/baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.

2. Kuantitas

   Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dolar/rupiah, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

   Seberapa baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksumum waktu yang ada untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas biaya

   Seberapa baik sumber daya organisasi dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit.

5. Kebutuhan supervisi

Seberapa baik seorang karyawan melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

6. Dampak interpersonal

   Seberapa baik karyawan meningkatkan harga diri, itikad baik, dan kerja sama antar sesama karyawan dan bawahan.

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Makin rumit jenis pekerjaan, maka *Standard Operating Procedure* (SOP) yang ditetapkan akan menjadi syarat mutlak yang harus dipatuhi.

2.1.3.1. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

a. 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 efesien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efesien (Prawirosentono, 1999:27).

b. Otoritas (wewenang)

   Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi

kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepda hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

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

2.1.3.2. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2004:67), indikator kinerja karyawan (Y), adalah :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Kerjasama
4. Tanggung jawab
5. Inisiatif

2.1.3.3. Karakteristik Kinerja

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut Mangkunegara, 2002:68 :

a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.

b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.

c. Memiliki tujuan yang realistis.

d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

e. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Judul penelitian/ judul referensi	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	"Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan MHE MAINTENANCE DEPARTMENT BADAK NGL DI BONTANG" Dewi Ratna Kemala (2017)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan. Artinya bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja juga merupakan salah satu faktor penting dalam bekerja, dan memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan.	Menggunakan variable (X1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai variable independen dan variable (Y) Kinerja Karyawan sebagai variable dependennya.	Menggunakan 2 variable dalam penelitian nya dan menggunakan variable kinerja karyawan sebagai variable (Y)
2.	"Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh	Menggunakan variable (X1) Keselamatan dan Kesehatan	Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan

	pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan UD. Sinar Sakti Malalayang" Mohammad Y. Dahlan Lisbeth Mananeke Lucky O.H Dotulong (2014)	signifikan terhadap kinerja karyawan. Tujuan Kesehatan dan keselamatan kerja adalah untuk memelihara dan menjamin kesehatan dan keselamatan di lingkungan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.	Kerja sebagai variable independen dan variable (Y) Kinerja Karyawan sebagai variable dependennya.	terhadap kinerja karyawan
3.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda Devy Dayang Septiasari (2017)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.	Menggunakan variable (X1) Disiplin Kerja sebagai variable independen dan variable (Y) Kinerja Karyawan sebagai variable dependennya.	Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.
4.	Pengaruh Disiplin kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah	Menggunakan variable (X1) Disiplin Kerja sebagai variable independen dan variable	Adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di

	Daerah Pekalongan. Natasya Primananda, Indi Djastuti (2015)	Pekalongan. Displin kerja pegawai Sekretariat Daerah Pekalongan telah terlaksana dengan baik karena pengawasan yang diberikan oleh atasan dengan tepat.	(Y) Kinerja Karyawan sebagai variable dependennya.	Sekretariat Daerah Pekalongan.
5.	Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero). Suardi Yakub, Anto Tulim, Suharsil (2014)	Hasil hipotesis penelitian variabel disiplin kerja diperoleh bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikanTerhadap kinerja pegawai PT KKA (Persero). Disiplin kerja sebagai kesadaran sikap dan kesediaan masing-masing pegawai untukmenaati peraturan-peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja diterapkan agar pegawai datang ke kantor tepat waktu dan teratur, mampu menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati.	Menggunakan variable (X1) Disiplin Kerja sebagai variable independen dan variable (Y) Kinerja Karyawan sebagai variable dependennya	Disiplin kerja sebagai kesadaran sikap dankesediaan masing-masing pegawai untukmenaati peraturan-peraturan atau ketentuanyang telah ditetapkan. Disiplin kerjaditerapkan agar pegawai datang ke kantortepat waktu dan teratur, mampumenggunakan perlengkapan kantor denganhati-hati.
6.	The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa, K3 sangat penting dalam menciptakan kondisi yang aman dan nyaman dan meminimalkan kemungkinan terjadinya kecelakaan. K3 membuat	Terdapat persamaan bahwa K3 telah membawa pengaruh yg sangat besar terhadap kinerja.	Rasa nyaman dan tidak takut akan kecelakaan membuat karyawan lebih semangat saat bekerja, dan akan meningkatkan

	Rotanindo, Gresik). Ria Mardiana Yusuf1, Anis Eliyana, Oci Novita Sari (2012)	karyawan memiliki kebebasan untuk bekerja karena karyawan tersebut tidak perlu memiliki ketakutan yang berlebihan terhadap cedera kerja. Rasa nyaman dan tidak takut akan kecelakaan membuat karyawan lebih semangat saat bekerja, dan akan meningkatkan kinerja karyawan		kinerja karyawan
7.	Effect Of Industrial Safety and Health On Employee's Job Performance In Selected Cement Companies In Cross River State, Nigeria. Iheanacho Maryjoan U and Ebitu Ezekiel Tom (Ph.D) (2016)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara keamanan industri dan kinerja karyawan dalam hal produktivitas, karyawan / pelanggan, hubungan bawahan / manajemen dan hubungan terbalik dengan perputaran karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat keamanan industri, semakin tinggi tingkat kinerja kerja karyawan dalam hal produktivitas, karyawan / pelanggan, hubungan bawahan / manajemen dan semakin rendah tingkat pergantian karyawan di perusahaan semen terpilih.	Terdapat persamaan bahwa K3 telah membawa pengaruh yg sangat besar terhadap kinerja.	Semakin tinggi tingkat keamanan industri, semakin tinggi tingkat kinerja kerja karyawan dalam hal produktivitas, karyawan / pelanggan, hubungan bawahan / manajemen dan semakin rendah tingkat pergantian karyawan di perusahaan semen terpilih.
8.	Effect of Training, Compensation	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial	Terdapat persamaan bahwa	Karyawan dengan kinerja kerja

	and Work Discipline against Employee Job Performance. Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang). Ilham Thaief, Aris Baharuddin, Priyono& Mohamad Syafi'i Idrus (2015)	pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.Karyawan dengan kinerja kerja tinggi dapat digambarkan memiliki disiplin kerja yang tinggi baik dalam perencanaan, melaksanakan dan mengevaluasi selruh rangkaian pekerjaan di PT PLN.	Disiplin kerja telah membawa pengaruh yg sangat besar terhadap kinerja.	tinggi dapat digambarkan memiliki disiplin kerja yang tinggi baik dalam perencanaan, melaksanakan dan mengevaluasi selruh rangkaian pekerjaan di PT PLN.

2.3 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia (SDM)merupakan salah satu kunci bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dan kesuksesannya. Pencapaian tujuan perusahaan akan terlaksana apabila SDM menunjukkan performa kerjayang baik, untuk itu perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu faktor internal di masing-masing karyawan yang berupa sifat dan kemampuan seseorang, maupun dari faktor eksternal yaitu lingkungan kerja organisasinya.

2.3.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2009), bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tujuan Kesehatan dan keselamatan kerja adalah untuk memelihara dan menjamin

kesehatan dan keselamatan di lingkungan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Selain itu juga jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, maka perusahaan akan semakin efektif dan berdampak pada kinerja baik untuk perusahaan dan karyawan.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno dan Sukir (2007) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Suprayitno dan Sukir (2007) disiplin kerja yang baik yaitu disiplin kerja yang didorong oleh kesadaran diri terhadap tugas dan tanggung jawabnya masing-masing tanpa adanya paksaan dari pimpinan. Jika pegawai sadar terhadap tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan apa yang dilaksanakan sesuai aturan tata tertib yang berlaku, maka sangat berpengatuh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan.

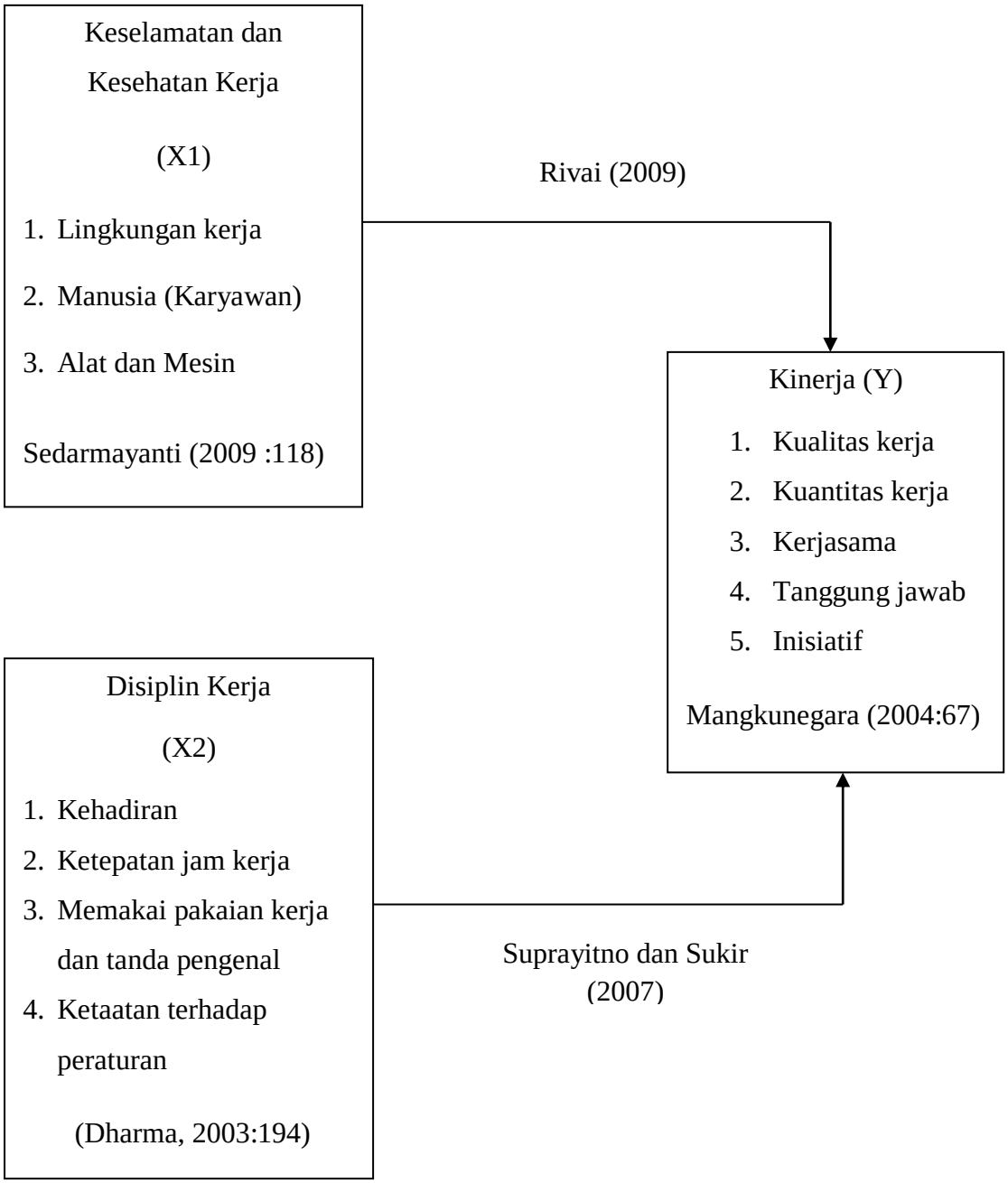
Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seseorang dikatakan mempunyai disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkornunikasi dengan

karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah prilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja.

> "Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan kinerja mempunyai keterhubungan, sesuai dengan penjelasan Leiden (2001:63) mengemukakan bahwa "Dengan ditegakannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh prilaku kerja pegawai dalam kelompok atau organisasi."

Apabila disiplin dapat dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah, dan kemungkinan masalah yang terjadi dapat diatasi secara tepat dan mudah".

2.3.3 Paradigma Penelitian



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya. Sugiyono (2010:64) mengatakan bahwa "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan". Sedangkan Suharsimi Arikunto (2006:71) mengatakan : " Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul ".

Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang dapat diambil adalah :

H1 : Terdapat pengaruh keselamatan, kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Primarindo Asia *Infrastructure* Tbk.

H2 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Primarindo Asia *Infrastructure* Tbk.