

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Landasan Teori

1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2021:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder (Kasmir, 2016:6).

1.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan,2021:21 menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. Perencanaan

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

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

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

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

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

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

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

8. Pengintegrasian

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

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal.

10. Kedisiplinan

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

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No.12 Tahun 1964.

1.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016:7) Departemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan yang hendak dicapai sesuai dengan tugas dan fungsinya mengelolaseseluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka pimpinan mengambil langkah-langkah terhadap karyawan seperti:

1. Memengaruhi

Artinya pimpinan harus mampu untuk memengaruhi seluruh karyawan untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan, melalui pemberian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Memotivasi

Pimpinan harus mampu mendorong, menyemangati karyawan agar terus bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Motivasi dapat terjadi dari dalam diri karyawan apabila karyawan merasa nyaman, atau dari luar dirinya seperti apa yang akan diberikan perusahaan.

3. Loyal

Pimpinan harus mampu membuat karyawan setia kepada perusahaan. Karyawan akan senang dan betah bekerja diperusahaan dan tidak membongkar rahasia perusahaan kepada pihak luar. Pimpinan juga harus mampu menekan tingkat keluar masuk (*turnover*) karyawan dengan mengakomodasi seluruh kepentingan karyawan secara profesional dan proporsional.

4. Komitmen

Pimpinan harus mampu untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen karyawan dapat dilihat dari kepatuhannya kepada segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan juga harus mampu untuk menepati janji-janji yang telah dibuatnya.

5. Kepuasan Kerja

Pimpinan harus mampu untuk memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawannya, sehingga terus mau bekerja. Kepuasan kerja karyawan sangat penting karena akan berdampak kepada hal-hal lainnya, seperti motivasi kerja dan kinerja. Karyawan yang tidak puas akan dapat menurunkan motivasi dan semangat kerjanya yang pada akhirnya kinerjanya juga akan turun.

6. Kinerja

Pimpinan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan karyawan yang berkinerja tinggilah, perusahaan mampu menghasilkan laba yang optimal. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, keahlian, motivasi kerja, kepuasan kerja serta kepemimpinan.

7. Kesejahteraan

Pimpinan harus mampu memberikan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan dengan yang diberikan perusahaan lain, sehingga motivasi, komitmen, loyalitas, kepuasan kerja dan kinerja karyawan juga harus terus meningkat. Artinya karyawan yang kesejahteraannya layak, wajar dan lebih baik dari perusahaan lain akan memberikan keuntungan bagi perusahaan, karena akan berkinerja baik

1.1.2 Disiplin Kerja

1.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Zainal,dkk (2015:599) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Singodimedjo (2002) (Dikutip Sutrisno, 2016:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Afandi (2021:11) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

1.1.2.2 Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pimpinan mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Menurut Singodimedjo (2002) (Dikutip Sutrisno, 2016:89-92) , faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah berkontribusi bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan. Bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

d) Memberi tau bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Pemimpin yang kurang baik, yang memakai kekuasaannya dengan sewenang-wenang dan menggunakan ancaman terus-menerus, kadang dapat memperoleh apa yang tampak sebagai disiplin yang baik, namun rasa gelisah dan tidak tentram yang timbul dari peraturan yang keras timbul dari peraturan yang keras dan paksaan saja, dapat meledak dimuka pimpinan setiap waktu.

1.1.2.3 Macam – Macam Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2021:18) , terdapat beberapa macam disiplin kerja antara lain :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius.

1.1.2.4 Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Menurut Afandi (2021:14) fungsi disiplin, antara lain :

1. Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar.
2. Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan.
3. Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dilingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.
4. Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi tanpa

ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang.

1.1.2.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2021:194-198), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap

perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti alasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indiscipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak

untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantaranya sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct singlerelationship*, *direct group relationship*, dan *crossrelationship* hendaknya harmonis

1.1.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

1.1.3.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Zainal,dkk (2015:576) Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka diperusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara 2016 (Dikutip Paramarta,dkk 2021:81) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat.

1.1.3.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Sebenarnya banyak tujuan yang diharapkan perusahaan dan karyawan dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja. Berikut ini tujuan dari program keselamatan dan kesehatan kerja (Kasmir, 2016:269-271)

1) Membuat karyawan merasa nyaman

Artinya dengan dimilikinya prosedur kerja dan adanya peralatan kerja yang memadai maka akan membuat karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja. Perasaan was-was atau rasa takut dapat diminimalkan, sehingga karyawan serius dan sungguh-sungguh dalam melakukan aktivitas pekerjaannya.

2) Memperlancar proses kerja

Artinya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Kemudian dengan kesehatan kerja karyawan yang terjamin baik secara fisik maupun mental, maka karyawan dapat beraktivitas secara normal sehingga hasil yang didapat menjadi lebih baik

3) Agar karyawan berhati-hati dalam bekerja

Maksudnya yaitu karyawan dalam hal ini setiap melakukan pekerjaannya sudah dengan paham dan mengerti akan aturan kerja yang telah ditetapkan. Karyawan juga akan mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan.

4) Mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja

Artinya perusahaan akan memasang rambu-rambu kerja yang telah ada dan dipasang di berbagai tempat sebagai tanda dan peringatan. Dengan adanya aturan dan rambu-rambu tersebut akan ikut mengingatkan karyawan dalam

bekerja, penempatan rambu-rambu kerja harus mudah dilihat dan jelas tanpa ada hambatan atau halangan.

5) Tidak mengganggu proses kerja

Artinya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan tindakan karyawan tidak akan mengganggu aktivitas kerjanya. Sebagai contoh penggunaan peralatan keselamatan kerja sekalipun ribet namun tidak akan mengganggu proses kerja atau aktivitas kerja karyawan.

6) Menekan biaya

Maksudnya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Oleh karena itu karyawan harus menggunakan peralatan dan pengamanan kerja. Imbasnya tentu kepada biaya kecelakaan kerja, menjadi relatif kecil dan dapat diminimalkan, sehingga mengurangi biaya pengobatan dan kesempatan kerja karyawan yang hilang.

7) Menghindari kecelakaan kerja

Artinya kepatuhan karyawan kepada aturan kerja termasuk memerhatikan rambu-rambu kerja yang telah dipasang. Kemudian karyawan harus menggunakan peralatan kerja dengan sebaik-baiknya sesuai aturan yang telah ditetapkan, sehingga kecelakaan kerja dapat diminimalkan.

8) Menghindari tuntutan pihak-pihak tertentu

Artinya jika terjadi sesuatu seperti kecelakaan kerja yang sering kali disalahkan adalah pihak perusahaan. Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja maka tuntutan karyawan akan keselamatan dan kesehatan kerja dapat diminimalkan, karena karyawan sudah menyetujui terhadap aturan yang

berlaku diperusahaan tersebut, sehingga sudah tau resiko yang akan dihadapinya.

1.1.3.3 Usaha- Usaha Dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja, sebagaiberikut (Mangkunegara, 2020:162)

- 1) Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
- 2) Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
- 3) Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja penerangan yang cukup terang dan menyejukkan dan mencegah kebisingan.
- 4) Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- 5) Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.
- 6) Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

1.1.3.4 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara (Dikutip Paramarta dkk,2021:87) menyatakan bahwa indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

2. Pengaturan Udara

Memperhatikan sirkulasi udara, suhu udara, menjaga ruang kerja dari debu, kotor dan bau tidak enak.

3. Pengaturan Penerangan

Mengatur dan menggunakan sumber cahaya yang tepat. Ruang kerja yang kurang cahaya akan merusak mata.

4. Pemakaian Peralatan Kerja

Menggunakan mesin, alat elektronik dan peralatan kerja lainnya dengan pengamanan yang baik.

5. Kondisi Fisik dan Mental

Menjaga kondisi fisik karyawan dari kerusakan alat indera dan menjaga kestabilan emosi karyawan.

1.1.4 Kinerja

1.1.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Bernardin (dalam Sudarmanto, 2018 : 8) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Dari define tersebut, Bernardin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat (*trait*) dan perilaku.

Menurut Murphy (dalam Sudarmanto, 2018 : 8) menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasilkerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang

diberikan dalam suatu periode tertentu. Mangkunegara (2020:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1.1.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja antara lain sebagai berikut: (Kasmir, 2016:189)

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya.

3. Rancangan Kerja

Maksudnya rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara

tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab hal ini akan mempengaruhi kinerja yang burukpula.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin otoriter.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

1.1.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016:208), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (Mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas(jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (Jangka Waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

1.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang diteliti, alat analisis, hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Arief Rahman	- Pengaruh kungan kerja dan disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang - Jurnal Administrasi nisi	- Variabel bebas : (X1) Lingkungan Kerja (X2) Disiplin Kerja - Variabel terikat : (Y) Kinerja - Alat Analisis : Menggunakan regresi linear berganda - Hasil Penelitian : 1. Hasil ujidari penelitian	- Variabel bebas : (X2) Disiplin Kerja - Variabel terikat : (Y) Kinerja - Alat analisis : Menggunakan regresi linear berganda	- Tempat/objek penelitian: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang - Tahun penelitian : Juni 2021 - Variabel bebas : (X1) Lingkungan kerja - Jumlah responden : 35 orang responden

		- Vol. 7, No.1 Juni 2021	<p>secara parsial menunjukkan bahwa :</p> <p>ingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $(0,000 < 0,05)$, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $(0,012 < 0,05)$.</p> <p>2. Sedangkan hasil uji elitian secara simultan menunjukkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan signifikansi F sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ dan</p>		
--	--	--------------------------	---	--	--

			<p>Fhitung 22,969 > Ftabel 3,28.</p> <p>3. Dan R Square sebesar 9% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini</p>		
2.	<p>M. Rizal Nur Irawan</p> <p>Fakultas Ekonomi Universitas Islam Lamongan</p>	<p>- Pengaruh (K3) dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumber Rubberindo Jaya</p> <p>- Jurnal Ecopreneur. 12 Vol.3, No.1 Tahun 2020</p>	<p>Variabel Bebas : (X1) K3 (X2) Motivasi</p> <p>Variabel Terikat : (Y) Kinerja</p> <p>Alat Analisis : Menggunakan regresi linear Berganda</p> <p>Hasil Penelitian : 1. Hasil ujidari</p>	<p>Variabel Bebas : (X1) K3</p> <p>Variabel Terikat: (Y) Kinerja</p> <p>Alat Analisis : Menggunakan regresi linear berganda</p>	<p>Tempat/objek penelitian: PT. Sumber Rubberindo Jaya</p> <p>Tahun Penelitian : 2020</p> <p>Variabel Bebas : (X2) Motivasi</p> <p>Jumlah Responden : Populasi : 179 orang Sampel : 64 orang responden, menggunakan</p>

			<p>elitian inisecara parsial menunjukkan bahwa : keselamatan kesehatan kerja(k3)secara parsial berpengaruhpositifdan signifikan terhadapkinerja karyawan PT.Sumber RubberindoJaya. Hal ini dapat dilihat dengan nilai thitung sebesar 5,686 > Ttabel sebesar 2.00030 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Sedangkan</p>	<p>teknik <i>probability sampling</i></p>
--	--	--	--	---

			<p>motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Rubberindo Jaya adalah terbukti benar. Hal ini dapat dengan nilai thitung sebesar $2,534 > T_{tabel}$ sebesar 2.00030 dengan nilai $0,000 < 0,05$.</p> <p>2. Sedangkan hasil uji Penelitian secara simultan menunjukkan variabel keselamatan kesehatan kerja dan variabel motivasi</p>		
--	--	--	--	--	--

			<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. hasil analisis diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0,874. Artinya, kedua variabel keselamatan kesehatan kerja dan motivasi secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 87,4% , sedangkan sisanya sebesar 12,6% merupakan bagian/kontribusi variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.</p>		
3.	Viny Amelia	- Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja (K3),	- Variabel Bebas : (X1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3),	- Variabel Bebas :) Keselamatan dan	- Tempat/objek penelitian: PT. ASIA Citra Industries Tanah

		<p>disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ASIA Citra Industries Tanah Putih, Rokan hilir</p> <p>- Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi</p> <p>- Vol.4 No.2(Oktober) 2017</p>	<p>(X2) Disiplin kerja, (X3) Lingkungan Kerja.</p> <p>- Variabel Terikat : (Y) Kinerja Karyawan</p> <p>- Alat Analisis : Menggunakan Regresi Linear Berganda</p> <p>- Hasil Penelitian : 1. Hasil uji dari penelitian inisecara parsial menunjukkan bahwa : elamatan dan kesehatan kerja. Diketahui t hitung $(4,922) > t$ tabel $(1,969)$ dan $\text{Sig. } (0,000) < 0,05$. Artinya variabel keselamatan dan kesehatan kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja. iplin kerja. Diketahui t hitung</p>	<p>Kesehatan kerja (K3)) Disiplin Kerja</p> <p>- Variabel Terikat: Kinerja Karyawan</p> <p>- Alat Analisis : nggunakan regresi linear berganda</p>	<p>Putih, Rokan hilir</p> <p>- Tahun Penelitian : Oktober 2017</p> <p>- Variabel Bebas : (X3) Lingkungan Kerja</p> <p>- Jumlah Responden : Populasi :727orang Sampel : 258 Orang Responden, menggunakan metode random sampling.</p>
--	--	--	---	---	--

			<p>(13,396) > t tabel (1,969) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p> <p>gkungan kerja. Diketahui t hitung (5,286) > t tabel (1,969) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p> <p>2. Sedangkan hasil uji elitansecara simultan menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel</p>		
--	--	--	--	--	--

			<p>dependen sebesar F hitung (90,359) > F tabel (2,640) dengan Sig. (0,000) < 0,05.</p> <p>3. nilai R Square sebesar 0,516. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 51,6% sedangkan sisanya 48,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.</p>		
--	--	--	---	--	--

4	Surya Bakti	<p>- Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja(K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir</p> <p>- Skripsi, Fakultas ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim Pekanbaru</p> <p>- Tahun 2019</p>	<p>- Variabel Bebas : (X1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) Disiplin Kerja</p> <p>- Variabel Terikat : (Y) Kinerja Karyawan</p> <p>- Alat Analisis : Menggunakan Regresi Linear Berganda</p> <p>- Hasil Penelitian : 1. Hasil uji dari penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa: diketahui bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan</p>	<p>- Variabel Bebas : (X1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) Disiplin Kerja</p> <p>- Variabel Terikat: (Y) Kinerja Karyawan</p> <p>- Alat Analisis : Menggunakan Regresi Linear Berganda</p>	<p>- Tempat/objek penelitian: PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir</p> <p>- Tahun Penelitian : 2019</p> <p>- Jumlah Responden : 60 Orang Responden</p>
---	-------------	---	---	---	--

			<p>Kerja(K3) (X1) dan disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir,</p> <p>2. Sedangkan hasil uji F etahuibahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>		
--	--	--	---	--	--

			<p>pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir,</p> <p>3. Berdasarkan hasil uji efisien Determinasi (R²) diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.757 atau 75,7 %. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan disiplin kerja (X2) memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan</p>		
--	--	--	---	--	--

			Sinembah Kabupaten Rokan Hilir sebesar 75,7 %, sedangkan sisanya sebesar 24,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.		
--	--	--	--	--	--

1.3 Hubungan Antar Variabel

1.3.1 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang ingin diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja (Kasmir, 2016:193).

1.3.2 Hubungan K3 Dengan Kinerja

Menurut Zainal,dkk (2015:576) Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi begitu juga sebaliknya apabila memiliki keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang rendah maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Keselamatan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya program keselamatan kerja maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya jika program keselamatan kerja kurang sempurna maka kinerja karyawan akan turun.

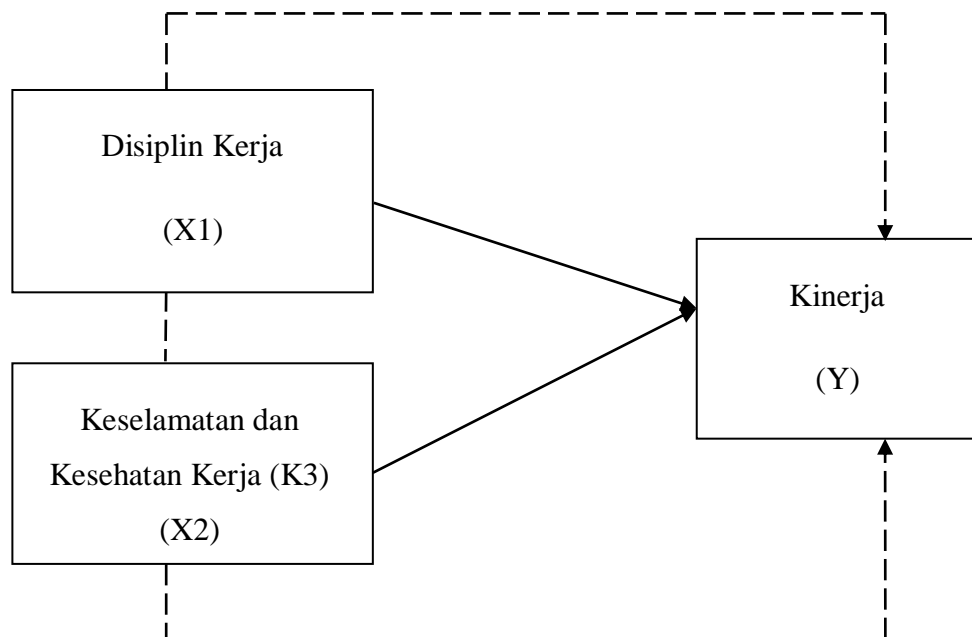
Sedangkan Kesehatan kerja karyawan akan mempengaruhi kinerjanya. Karyawan yang sehat tentu secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerjanya. Karyawan yang sehat akan mampu mengerjakan tugasnya dengan baik

dansebaiknya bagi karyawan yang kurang sehat tentu kinerjanya akan ikut turun (Kasmir, 2016:279).

1.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan kerangka konsep penelitian ini maka hipotesisnya adalah disiplin kerja dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Minanga Ogan.

Kerangka pemikiran ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 1

Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Parsial : - - - - ->

Simultan : —————>

1.5 Hipotesis

Hipotesis dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2014:134). Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Minanga Ogan baik secara parsial maupun simultan.