

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan, karena dapat digunakan sebagai informasi dan bahan acuan yang sangat bermanfaat. Berikut adalah tabel penelitian terdahulu:

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No.	NAMA	JUDUL	VARIABEL	METODE	HASIL
1.	Grisma Ifani, (2013)	Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2	Keselamatan Kerja ( $X_1$ ), Kesehatan Kerja ( $X_2$ ), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Sederhana	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2
2.	Hendri Azwar, (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang	Disiplin Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang
3.	Abdul Alamin, (2012)	Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Riau Crumb Rubber Factory Pekan Baru	Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Riau Crumb Rubber Factory Pekan Baru

4.	Anwar Prabu Mangkune gara dan Abdul Waris, (2015)	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan (Studi Kasus pada PT suransi Bangun Askrida)	Pelatihan ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Disiplin ( $X_3$ ), Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi dan disiplin secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Asuransi Bangun Askrida
----	---	--	---	-------------------------	---

Sumber : Penelitian Terdahulu (2017), diolah

Berdasarkan dari penelitian terdahulu seperti yang diungkapkan oleh Grisma Ifani menggunakan salah satu variabel yang sama dengan penelitian yang sekarang, yaitu variabel keselamatan dan kesehatan kerja. Namun perbedaan dengan penelitian yang sekarang adalah penelitian terdahulu variabel keselamatan dan kesehatan kerja dijadikan dua variabel yaitu keselamatan kerja sebagai  $X_1$  dan kesehatan kerja sebagai  $X_2$ , sedangkan penelitian sekarang dijadikan satu variabel yaitu variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebagai  $X_1$ .

Penelitian terdahulu yang diungkapkan oleh Hendri Azwar menggunakan variabel yang sama dengan penelitian yang sekarang yaitu disiplin kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penggunaan analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier sederhana, sedangkan penelitian sekarang adalah analisis regresi linier berganda.

Penelitian terdahulu yang diungkapkan oleh Abdul Alamin, menggunakan teknik analisis data yang sama dengan penelitian yang sekarang yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Variabel

yang digunakan adalah sama-sama variabel keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian yang sekarang dengan penelitian terdahulu terletak pada obyek yang diteliti, penelitian terdahulu menggunakan obyek di jasa pelayanan yaitu di Hotel Grand Inna Muara Padang, sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan obyek di jasa produksi.

Penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara dan Abdul Waris, penelitian terdahulu dan penelitian yang sekarang teknik analisis data yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan dengan penelitian yang sekarang adalah penelitian yang sekarang menggunakan tiga variabel (Keselamatan dan kesehatan kerja, Depuasan kerja, Kinerja karyawan), sedangkan penelitian terdahulu menggunakan dua variabel (Pelatihan, Kompetensi, Disiplin kerja, Kinerja karyawan).

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1. Kinerja Karyawan**

#### **2.2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang yang pencapaiannya dilakukan sesuai dengan norma dan etika tanpa melanggar hukum serta sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam pencapaiannya tujuan organisasi (Prawirosentono,2008).

Kinerja juga merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode dalam melaksanakan tugasnya, seperti pencapaian target atau sasaran yang telah ditentukan (Rivai dan Basri,2005).

#### **2.2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Prawirosentono (1999) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Efektifitas dan efisiensi

Suatu tujuan dikatakan efektif apabila tujuan tersebut bisa dicapai dan apabila suatu akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien

2) Disiplin

Merupakan taat kepada hukum maupun peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan merupakan kegiatan karyawan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

3) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide-ide baru dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

#### **2.2.1.3. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu (Robbins, 2006) :

1) Kualitas

Kualitas kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas penyelesaian tugas yang diberikan dengan memaksimalkan waktu yang tersedia.

## **2.2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan kerja merupakan segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan (Swasto, 2011). Sedangkan menurut Mondy (2009) mengemukakan bahwa keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan.

Kesehatan kerja merupakan upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja setinggi-tingginya (Meily, 2010). Program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik,

mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja (Mangkunegara, 2009)

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu kondisi dimana tenaga kerja merasa aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja (Mangkunegara, 2009). Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan harus selalu diperhatikan, sebab dengan adanya upaya tersebut akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawannya.

#### **2.2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja, sebagai berikut (Swasto, 2011 dan Gary Dessler, 1997) :

- 1) Kondisi lingkungan tempat kerja, yang meliputi kondisi fisik, seperti : penerangan, suhu udara, ventilasi ruangan tempat kerja, tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi dan tekanan udara. Kondisi fisiologis, merupakan hal-hal yang menimbulkan kelelahan fisik bahkan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan. Serta kondisi khemis, kondisi yang dapat dilihat dan uap gas, debu, kabut, asap, awan, cairan dan benda padat.

- 2) Mental psikologis, kondisi yang meliputi hubungan kerja dalam kelompok/teman sekerja, hubungan antara bawahan dengan atasan dan sebaliknya, suasana kerja, dan lain-lain.
- 3) Tidak menggunakan pakaian dan peralatan perlindungan.
- 4) Menggunakan prosedur yang tidak aman dalam memuat, menempatkan, mencampur dan mengkombinasi.
- 5) Mengangkat barang dengan ceroboh, mengganggu/menggoda, bertengkar, bermain-main dan sebagainya.

### **2.2.2.3 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2002) ada beberapa indikator keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu :

- 1) Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi :
  - a) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
  - b) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
  - c) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
  - d) Kurangnya penerangan atau sirkulasi udara.
- 2) Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi :
  - a) Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
  - b) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik atau tidak menggunakan alat pelindung diri (APD).

## **2.2.3 Disiplin Kerja**

### **2.2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Veitzal Rivai,2009). Sedangkan Gozali Saydam (2005) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

### **2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu (Hasibuan, 2010) :

- 1) Tujuan dan kemampuan, tujuan dari pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan agar karyawan dapat bekerja dengan baik.
- 2) Peranan pimpinan, adanya pimpinan yang dapat dijadikan contoh karyawan dalam berperilaku disiplin.
- 3) Keadilan, menerapkan disiplin pada karyawan tanpa membedakan.
- 4) Sanksi, adanya hukuman bila ada karyawan yang melanggar aturan.

- 5) Ketegasan, adanya ketegasan atas pimpinan dalam menegur.

### **2.2.3.3 Indikator Disiplin Kerja**

Indikator disiplin kerja, menurut Malayu S.P Hasibuan (2010) dibagi menjadi 4 (empat) indikator, yaitu :

- 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan.

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja.

- 2) Penggunaan waktu secara efektif

Karyawan diharapkan dapat memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya untuk mengejar target yang diberikan perusahaan dengan tidak membuang banyak waktu untuk melakukan kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.

- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.

Menyelesaikan tugas tanpa melebihi batas yang ditentukan perusahaan dan tidak menyepelekan tugas yang diberikan serta tidak melimpahkan tugasnya kepada orang lain.

- 4) Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan maka karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

## **2.2.4 Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.4.1 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman serta merupakan upaya untuk menjaga tenaga kerja dari kejadian atau keadaan buruk yang merugikan kesehatan dan kesusilaan saat bekerja, yang sangat berpengaruh pada kualitas bekerja seseorang. Menurut Dharma (2002:164), ukuran-ukuran kinerja bagi seorang manajer pabrik dapat dilihat dari beberapa item, salah satunya tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh para karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa dengan diperhatikannya keselamatan dan kesehatan kerja selama bekerja merupakan salah satu faktor penting dan memiliki pengaruh yang positif dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan agar meningkat.

Penelitian yang dilakukan Grisma Ilfani (2012) terhadap karyawan pada PT Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2 baik secara individual maupun secara simultan.

#### **2.2.4.2 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja merupakan acuan bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi atau kinerja karyawan di perusahaan. Dengan adanya peraturan-peraturan yang tegas dan adil yang dilakukan perusahaan, dapat memacu kesadaran karyawan untuk lebih meningkatkan disiplin kerjanya sehingga kinerjanya dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang optimal merupakan salah satu faktor penting dan memiliki pengaruh yang positif dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan agar meningkat.

Penelitian yang dilakukan Hendri Azwar (2015) terhadap karyawan Hotel Grand Inna Muara Padang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang.

#### **2.2.4.3 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Keselamatan dan kesehatan kerja yang memadai serta disiplin kerja yang optimal diperlukan guna meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya untuk mencegah dan meminimalisir adanya kecelakaan kerja saat melakukan aktivitas pekerjaannya. Adanya keselamatan dan kesehatan kerja sangat berpengaruh positif terhadap

peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja yang optimal juga dibutuhkan guna menunjang akan terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas yang efektif, sehingga diperoleh hasil yang optimal serta semangat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan tepat. Dengan adanya disiplin kerja sangat berpengaruh positif pada tanggung jawab karyawan akan ketepatan penyelesaian pekerjaannya.

Dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja yang memadai serta disiplin kerja yang optimal diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien, sehingga pencapaian tujuan organisasi tersebut akan lebih mudah dicapai, dan kinerja karyawan pun akan semakin meningkat.

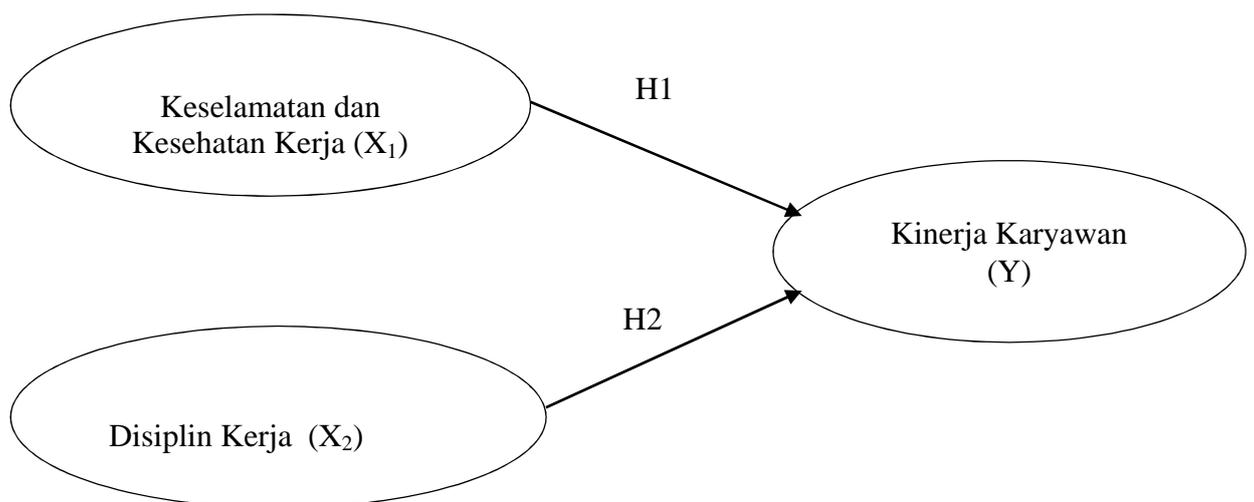
Didukung oleh penelitian Abdul Alamin (2012) terhadap Karyawan PT Riau Crumb Rubber Factory Pekanbaru menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan landasan teori diatas yang menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja diperlukan bagi karyawan UD Ganesya I of *Bronzes* karena sangat penting dalam mempengaruhi dan menunjang akan meningkatnya kinerja karyawannya.

Di dalam penelitian ini yang akan diteliti adalah pengaruh variabel independen yaitu keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berikut gambar model konseptual yang dapat menunjukkan bahwa keterkaitan variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan :

**Gambar 2.1**  
**Model Konseptual**



#### **2.4 Hipotesis**

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang relevan, maka dapat di buat rumusan hipotesis sebagai berikut :

- H1. Diduga terdapat pengaruh positif antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Ganesya I of *Bronzes*.
- H2. Diduga terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Ganesya I of *Bronzes*.