

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Dari penjelasan hasil penelitian dibawah ini, maka penulis mendapatkan teori-teori dasar dan dukungan penelitian, yang kemudian akan dijabarkan dan dianalisis. Selain itu, berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh orang lain, dapat memperkaya kajian penelitian antara lain :

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti/Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Viny Amalia. S (2017) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asia Citra Industries Tanah Putih, Rokan Hilir.	Analisis Regresi	Keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Leni Prasetya (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada	Analisis Regresi	Lingkungan fisik memiliki pengaruh positif parsial terhadap kinerja karyawan, lingkungan non fisik memiliki pengaruh positif parsial

	PT Varia Usaha Beton Gresik.		terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh positif parsial signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Ali Wairooy (2017) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar.	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Elphiana E.G, Yuliansyah. M. Diah dan Kosasih Zen (2017) Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih.	Regresi Linier Sederhana	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Julius Simbolon dan Nuridin (2017) Pengaruh K3 Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara.	Analisis Eksplanatori	Kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6.	Edy Krisyanto (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inkabiz Indonesia, Tangerang Selatan.	Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja dan keselamatan & kesehatan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
7.	D O Putri, B Triatmanto and S Setiyadi (2017) The Effect Of Occupational Health And Safety, Work Environment And Discipline On Employee Performance In A Consumer Goods Company.	Regresi Linear Berganda	Keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin adalah secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin memegang faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan.
8.	Khesia Pinta Uli Rian Sihotang, Josephine Tobing dan Rutman Lumbantoruan (2016) The Effect Of Occupational Safety And Health To Employee Performance In PT.IMP	Regresi Linier Sederhana	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
9.	Maharani Ikaningtyas, Mochammad Al Musadieq, dan Arik	Probability Sampling	Keselamatan kerja, kesehatan kerja dan insentif positif dan signifikan mempengaruhi

	Prasetya (2018) Effect Of Occupational Safety And Health And Incentives On Work Motivation And Employee Performance (Study In Employees Of PT. Ytl-Paiton Province East Java).		motivasi kerja, pada kinerja karyawan.
10.	Rosalia Viva Novianni Dumondor (2017) The Influence Of Safety And Health, And Office Facilities On Employee Performance (Case Study Of PT Meares Sopotan Mining).	Regresi Linier Berganda	Keselamatan dan kesehatan dan fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Dian Irawati, Rustono dan Umar Farouk (2018) Effects Of Occupational Health And Safety Culture On Employees' Performance At Agility International Ltd., Semarang Branch.	Random Sampling	Peraturan dan Prosedur, lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)**

Menurut Mangkunegara (2011) keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil kerja dan budaya menuju masyarakat yang adil dan makmur. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2006) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memberikan perlindungan terhadap karyawan untuk terbebas dari kecelakaan dan lingkungan yang kurang sehat yang dapat merugikan karyawan maupun perusahaan itu sendiri.

Menurut Suma'mur (2009) indikator keselamatan dan kesehatan karyawan adalah alat-alat perlindungan kerja, ruang kerja yang aman, penggunaan mesin-mesin, penciptaan ruang kerja yang sehat dan tingkat penerangan diruang kerja.

Berdasarkan beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan karyawan adalah setiap karyawan berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan dan meningkatkan kinerja karyawan.

### **2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Karyawan**

Menurut Sayuti (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan karyawan adalah sebagai berikut :

#### 1. Lingkungan kerja

Dimana pekerja melakukan pekerjaannya dalam kondisi tidak aman atau dalam kondisi membahayakan. Kondisi yang tidak aman ini dapat terjadi karena tidak taraturnya suasana, penrlengkapan dan peralatan kerja

#### 2. Manusia atau karyawan

Sikap karyawan memiliki sikap yang kurang teliti dan mengabaikan peraturan perusahaan dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja.

#### 3. Mesin dan alat

Penggunaan mesin-mesin dan peralatan yang tidak memenuhi standar.

### **2.2.3 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Karyawan**

Menurut Suma'mur (2009) indikator keselamatan dan kesehatan karyawan yaitu :

#### a. Alat-alat pelindung diri

Merupakan suatu alat yang berfungsi untuk melindungi seseorang dari potensi bahaya ditempat kerja.

b. Ruang kerja yang aman

Merupakan perusahaan memberi rasa aman dan nyaman untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

c. Penggunaan mesin-mesin

Merupakan dapat membantu pekerjaan agar lebih efisien dalam waktu penyelesaiannya.

d. Penciptaan ruang kerja yang sehat

Merupakan perusahaan memberikan ruang kerja yang bersih untuk karyawan kenyamanan.

e. Tingkat penerangan diruang kerja

Merupakan pencahayaan yang tepat sangat penting untuk kerja yang sehat. Oleh karena itu pencahayaan ruang kerja harus diperhatikan.

#### **2.2.4 Disiplin Kerja (X2)**

Menurut Hasibuan (2011) disiplin adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Pendapat lain dikemukakan oleh Fathoni (2006) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Sutresno dalam Dian dan Eddy (2015) disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Davis (2007) indikator dari disiplin adalah kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggungjawab.

Berdasarkan beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan ketersediaan karyawan untuk menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan.

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

Menurut Hasibuan (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dari pekerjaan harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan agar dapat bekerja dengan baik.

2. Peranan pemimpin

Adanya pemimpin dapat memahami dan menangani serta dijadikan contoh karyawan agar berperilaku disiplin.

3. Keadilan

Karyawan mendapatkan kesempatan dan perlakuan sama tanpa membedakan dalam menerapkan kedisiplinan.

4. Sanksi

Adanya hukuman apabila karyawan melakukan pelanggaran peraturan perusahaan.

## 5. Ketegasan

Suatu sikap tegas yang dilakukan pemimpin untuk menegur karyawan apabila terjadi kesalahan.

### 2.2.6 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Davis (2007) indikator dari disiplin yaitu :

#### a. Kehadiran

Merupakan rutinitas yang dilakukan karyawan untuk memberi bukti hadir atau tidak hadir.

#### b. Tata cara kerja

Merupakan aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh karyawan.

#### c. Ketaatan pada atasan

Merupakan patuh atau mengikuti arahan yang diberikan pimpinan perusahaan.

#### d. Kesadaran bekerja

Merupakan sikap karyawan menaati peraturan dan sadar tanggungjawab.

#### e. Tanggungjawab

Merupakan sikap karyawan untuk mempertanggungjawabkan atas hasil kerjanya.

### 2.2.7 Kinerja (Y)

Menurut Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat lain dikemukakan Mangkuprawira (2007) kinerja adalah hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan.

Sedangkan menurut Suyadi (2008) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing kelompok dan individu, dalam rangka upaya mencapai tujuan dari organisasi yang bersangkutan secara legal (resmi), dan tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika serta sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada umumnya dalam suatu perusahaan.

Menurut Bangun (2012) indikator kinerja karyawan adalah jumlah kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Berdasarkan beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab masing-masing.

### **2.2.8 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

### **2.2.9 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Bangun (2012) Indikator kinerja karyawan yaitu :

- a. Jumlah Kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

- b. Kualitas pekerjaan

Merupakan suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan.

c. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Keselamatan dan kesehatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin baik keselamatan dan kesehatan karyawan dapat memperlancar kinerja karyawan, ketersediaan alat pelindung diri mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Keselamatan dan kesehatan kerja menurut Hasibuan (2006) merupakan salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memberikan perlindungan terhadap karyawan untuk terbebas dari kecelakaan dan lingkungan yang kurang sehat yang dapat merugikan karyawan maupun perusahaan itu sendiri.

Dapat disimpulkan bahwa dengan diperhatikannya keselamatan dan kesehatan karyawan selama bekerja merupakan salah satu faktor penting dan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian oleh Elphiana E.G, Yuliansyah. M. Diah dan Kosasih Zen (2017) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih.

### **2.3.2 Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja merupakan acuan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Dengan adanya peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan, dapat menimbulkan kesadaran karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk melihat keberhasilan perusahaan, baik buruknya kedisiplinan karyawan sangat berpengaruh pada perusahaan. Menurut Hasibuan (2011) disiplin adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya.

Dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan tinggi akan berpengaruh pada kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan mengikuti peraturan perusahaan sesuai tanggungjawab masing-masing.

Berdasarkan penelitian oleh Viny Amalia.S (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Citra Industries Tanah Putih, Rokan Hilir.

#### **2.4 Kerangka Konseptual**

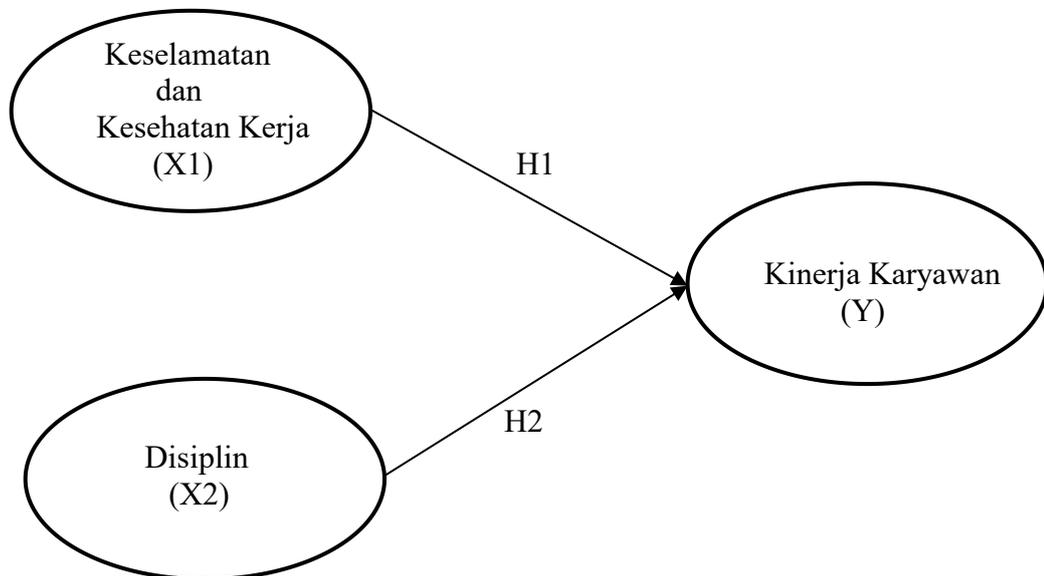
Dalam kerangka konseptual ini, yang menjadi bahasan adalah keselamatan dan kesehatan karyawan, disiplin kerja dan kinerja karyawan . Kinerja karyawan menurut Suyadi (2008) adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing kelompok dan individu, dalam rangka upaya mencapai tujuan dari organisasi yang bersangkutan secara legal (resmi) dan tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika serta sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada umumnya dalam suatu perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan karyawan menurut Hasibuan (2006) adalah salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memberikan perlindungan terhadap karyawan untuk terbebas dari kecelakaan dan lingkungan yang kurang sehat yang dapat merugikan karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Selain keselamatan dan kesehatan kerja hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja menurut Hasibuan (2011) adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Perusahaan menuntut agar karyawan menjaga keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja untuk

menciptakan rasa nyaman dan aman bagi karyawan dalam bekerja sehingga dalam hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian diatas maka dapat diberikan gambaran kerangka berfikir dengan permasalahan yang ada, bertujuan untuk mempermudah analisis hubungan antar variabel yang didukung penelitian terdahulu oleh Edy Krisyanto, SH, MM (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja dan keselamatan & kesehatan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Inkabiz Indonesia, Tangerang Selatan .

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual**

Keterangan:

Keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel bebas (X1) dan Disiplin Kerja sebagai variabel bebas (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y).

## **2.5 Hipotesis**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

H1 :Terdapat pengaruh signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

H2 :Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.