

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Disiplin**

###### **a. Pengertian Disilpin**

Disiplin kerja merupakan proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada karyawan agar para karyawan dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja menurut Muliando (2006:171) dapat didefinisikan sebagai norma, etika, dan kebiasaan yang berlaku umum serta tata cara bertingkah laku dalam suasana dalam hubungannya dengan pekerjaan. Sedangkan menurut Hasibuan (dalam Bamawi 2012:112) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Rivai (2009:102) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

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

#### **b. Jenis-jenis Disiplin**

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2009:129) ada dua bentuk kedisiplinan, yaitu:

##### **1. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin.

##### **2. Disiplin Korelatif**

Disiplin korelatif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan yang sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

### 3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah suatu kebijaksanaan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif membantu karyawan untuk memperbaiki kesalahannya dan tidak akan mengulangi kesalahan yang sama apalagi kesalahan yang cukup fatal. Contoh dari tindakan disiplin progresif antara lain: teguran secara lisan oleh atasan, teguran tertulis, skorsing dari pekerjaan selama beberapa hari, diturunkan pangkatnya, bahkan hingga dipecat (Hasibuan, 2001:208).

Sedangkan menurut Ahmad Tohardi dikutip dari AS. Moenir (2002:394) kedisiplinan itu dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

#### 1. Disiplin terhadap waktu

Disiplin terhadap waktu yaitu disiplin terhadap ketepatan waktu, seperti masuk kerja tepat waktu ataupun masuk lebih awal dari waktu yang ditentukan.

#### 2. Disiplin terhadap tingkah laku dan perbuatan

Disiplin terhadap tingkah laku dan perbuatan yaitu ketaatan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang ada diorganisasi atau perusahaan tersebut.

#### c. **Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin**

Mengingat betapa pentingnya kedisiplinan dalam suatu organisasi perusahaan agar tujuannya bisa tercapai secara optimal maka faktor-faktor yang

mempengaruhi kedisiplinan. Singodimedjo (dalam Bamawi, 2012:116-118) menyatakan tujuh faktor eksternal yang mempengaruhi disiplin pegawai yaitu:

1. Kompensasi

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja. Para pegawai cenderung akan mematuhi segala peraturan apabila ia merasa kerja kerasnya akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan jerih payah yang diberikan oleh pimpinan. Apabila para pegawai telah memperoleh kompensasi memadai, mereka akan bekerja dengan tekun disertai dengan perasaan senang.

2. Keteladanan pimpinan

Keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan oleh setia bawahan diorganisasi manapun. Pemimpin adalah panutan. Ia merupakan tempat bersandar bagi bawahannya. Pemimpinan yang bisa jadi teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi pegawainya. Demikian pula sebaliknya. Pemimpin yang buruk akan sulit menerapkan disiplin kerja bagi para bawahannya. Oleh karena itu, pimpinan harus dapat menjadi contoh bagi para bawahannya jika menginginkan disiplin kerja yang sesuai dengan harapan.

3. Aturan yang pasti

Disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan pasti yang dapat menjadi pedoman bagi bawahan dalam menjalankan tugasnya. Aturan yang tidak jelas kepastiannya tidak akan mungkin terwujud dalam perilaku bawahan. Setiap bawahan tidak akan percaya pada aturan yang berubah-ubah dan tidak jelas kepastiannya. Aturan yang pasti ialah aturan yang dibuat

tertulis yang dapat menjadi pedoman bagi pegawai dan tidak berubah-ubah karena situasi dan kondisi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Apabila terdapat pelanggaran disiplin kerja, pimpinan harus memiliki keberanian untuk menyikapi sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama. Pimpinan tidak boleh bertindak diskriminasi dalam menangani pelanggaran disiplin kerja.

5. Pengawasan disiplin

Pengawasan sangat diperlukan untuk memastikan segala kegiatan berjalan sesuai dengan standar peraturan. Pengawasan yang lemah memberi kesempatan bawahan melanggar peraturan. Pengawasan sangat penting mengingat sifat dasar yang ingin bebas tanpa terikat oleh peraturan.

6. Perhatian kepada pegawai

Pegawai tidak hanya membutuhkan kompensasi yang besar, tetapi perlu juga perhatian dari atasannya. Kesulitan-kesulitan yang dihadapi pegawai ingin didengar dan selanjutnya diberikan masukan oleh pimpinan. Pimpinan yang semacam itu akan dihormati dan dihargai oleh para bawahannya. Pegawai yang segan dan hormat kepada pimpinan akan memiliki disiplin kerja yang sesungguhnya. Yaitu disiplin kerja yang penuh kesadaran dan kerelaan dalam menjalaninya.

7. Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan yang positif itu diantaranya 1) mengucapkan salam dan berjabat tangan apabila bertemu; 2) saling menghargai antar sesama rekan; 3)

saling memperhatikan antar sesama rekan; 4) memberi tahu saat meninggalkan tempat kerja kepada sesama rekan.

**d. Indikator-indikator disiplin**

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi menurut Abdurrahmat (2006:173), diantaranya yaitu:

1. Kehadiran

Yaitu tingkat absensi karyawan dan ketepatan jam masuk, sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan perusahaan.

2. Norma

Yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai suatu acuan dalam bersikap.

Indikator untuk mengukur disiplin kerja menurut Soejono (2000) ialah sebagai berikut:

1. Menggunakan peralatan kantor

Sikap hati-hati dan menggunakan peralatan kantor dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

2. Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

## **2. Keselamatan Kerja**

### **a. Pengertian Keselamatan Kerja**

Para karyawan umumnya menginginkan kerja aman, sehat yang ditimbulkan dari lingkungan pekerjaan. Namun demikian, pemberi kerja selalu beranggapan bahwa kecelakaan kerja suatu peristiwa yang tidak dapat dihindari akibat pekerjaan. Mereka memahami akibat itu timbul karena minimnya peralatan dan kurangnya kemampuan dan keterampilan karyawan menggunakan peralatan sebagai akibat dari kurangnya pelatihan. Akan tetapi karena faktor biaya yang relatif besar untuk keperluan itu, kepentingan itu akan terabaikan. Kejadian ini kebanyakan terjadi pada perusahaan-perusahaan dinegara sedang berkembang. Situasi yang berbeda dengan pelatihan yang serius tentang keselamatan dan kesehatan kerja di jumpai pada negara-negara maju. Dapat dibuktikan bahwa tingginya kecelakaan kerja terdapat pada banyak perusahaan di negara sedang berkembang dibandingkan dengan yang dialami pekerja di negara-negara maju (Bangun, 2012:377).

Tempat kerja yang aman dan sehat diperlukan setiap orang agar dapat melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Sebaliknya, jika tempat kerja tidak terorganisir dan banyak terdapat bahaya, maka kerusakan dan penyakit tak terhindarkan, mengakibatkan berkurangnya produktivitas dan hilangnya pendapatan bagi pekerja. Menurut ILO (Internasional Labour Organization, 2013), setiap tahun lebih dari 250 juta kecelakaan ditempat kerja dan lebih dari 160 juta pekerja menjadi sakit karena bahaya di tempat kerja. Terlebih lagi, 1,2 juta pekerja meninggal akibat kecelakaan dan sakit di tempat

kerja. Angka menunjukkan, biaya manusia dan sosial dari produksi terlalu tinggi. (Lijan, 2016:360-361)

Keselamatan kerja adalah merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya (Kasmir, 2016:266).

Sementara itu Slamet (2012), mendefenisikan keselamatan kerja sebagai suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain, keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja, sebab pada hakikatnya tidak ada yang menginginkan terjadinya kecelakaan dalam melaksanakan tugas. Keselamatan kerja sangat tergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan. Menurutny, terdapat empat unsur yang dapat menunjang keselamatan kerja, yaitu :

- a. Adanya unsur-unsur keamanan kerja
- b. Adanya kesadaran dalam menjaga keamanan dan keselamatan kerja
- c. Teliti dalam bekerja
- d. Melaksanakan prosedur kerja dengan memerhatikan keamanan dan kesehatan kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah situasi dan kondisi yang dapat menjami pencegahan setiap ketidaknyamanan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan aman dan nyaman. (Lijan, 2016:362)

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa keselamatan kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas bekerja. Perasaan nyaman dimulai dari dalam diri tenaga kerja, apakah dia nyaman dengan peralatan keselamatan kerja, peralatan yang dipergunakan, tata letak ruang kerja dan beban kerja yang didapat bekerja.

UU No. Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja pada dasarnya merupakan ketentuan pokok dibidang keselamatan dan kesehatan kerja. Undang-undang ini menegaskan ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut:

- a. Ketentuan keselamatan dan kesehatan kerja berlaku disetiap tempat kerja yang mencakup 3 (tiga) unsur pokok (tenaga kerja, bahaya kerja dan usaha baik bersifat ekonomi maupun soaial).
- b. Ketentuan keselamatan kerja berkaitan dengan perlindungan :
  1. Tenaga Kerja
  2. Alat, bahan, pesawat, mesin dan sebagainya.
  3. Proses produksi
  4. Sifat Pekerjaan
  5. Cara Kerja
- c. Persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja diterapkan sejak tahap perencanaan, pembuatan, pemakaian barang ataupun produk teknik dan seterusnya.

d. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tanggungjawab semua pihak, khususnya pihak yang terkait dengan proses penyelenggaraan suatu usaha (Barthos, 2012: 138-139)

**b. Tujuan Keselamatan Kerja**

Menurut Suma'mur (2003:1), perusahaan perlu menjaga keselamatan kerja terhadap karyawannya karena tujuan keselamatan kerja diantaranya sebagai berikut :

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

Dari uraian tersebut diatas, maka pada dasarnya usaha untuk memberikan perlindungan keselamatan kerja pada karyawan dilakukan 2 cara (Soeprihanto, 2006:48) yaitu, usaha preventif atau mencegah dan usaha repsetif atau kuratif.

1. Usaha preventif atau mencegah

Preventif atau mencegah berarti mengendalikan atau menghambat sumber-sumber bahaya yang terdapat ditempat kerja sehingga dapat mengurangi atau tidak menimbulkan bahaya bagi para karyawan. Langkah-langkah pencegahan itu dapat dibedakan, yaitu:

- a. Substitusi (mengganti alat/sarana yang kurang/tidak berbahaya)
- b. Isolasi (memberi isolasi/alat pemisah terhadap sumber bahaya)
- c. Pengendalian secara teknis terhadap sumber-sumber bahaya

- d. Pemakaian alat pelindung perorangan (*eye protection, safety hat and cap, gas respirator, dust respirator*, dan lain-lain).
- e. Petunjuk dan peringatan ditempat kerja.
- f. Latihan dan pendidikan keselamatan dan kesehatan kerja.

## 2. Usaha represif atau kuratif

Kegiatan yang bersifat kuratif berarti mengatasi kejadian atau kecelakaan yang disebabkan oleh sumber-sumber bahaya yang terdapat ditempat kerja. Pada saat terjadi kecelakaan atau kejadian lainnya sangat dirasakan arti pentingnya persiapan baik fisik maupun mental para karyawan sebagai satu kesatuan atau *team* kerja sama dalam rangka mengatasi dan menghadapinya. Selain itu terutama persiapan alat atau sarana lainnya yang secara langsung didukung oleh pimpinan organisasi perusahaan.

### c. **Faktor-faktor Keselamatan Kerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi program keselamatan kerja adalah sebagai berikut (Kasmir, 2016 : 276) :

#### 1. Keamanan kerja

Artinya jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna, maka akan mempengaruhi keamanan kerja, sehingga resiko kecelakaan dapat diminimalkan. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja tidak lengkap akan dapat menimbulkan resiko kecelakaan yang lebih besar.

## 2. Motivasi kerja

Maksudnya dengan adanya program keselamatan kerja yang baik tentu akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Demikian pula sebaliknya jika program keselamatan kerja tidak baik maka akan menurunkan motivasi karyawan menjadi lemah.

## 3. Kinerja

Artinya keselamatan kerja akan mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan. Dengan adanya program keselamatan kerja, maka secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerjanya. Misalnya dengan adanya program keselamatan kerja maka amotivasi kerja karyawan akan meningkat, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya jika program keselamatan kerja tidak ada atau kurang sempurna, maka kinerja akan turun.

## 4. Semangat kerja

Artinya dengan adanya program keselamatan kerja yang baik, akan ikut mendongkrak semangat kerja karyawan. Demikian pula sebaliknya jika dengan adanya program keselamatan kerja tidak baik tentu akan mendongkrak semangat kerja karyawan.

## 5. Dan faktor lainnya

Dari penjelasan diatas makin penting bagi perusahaan untuk menjalankan program keselamatan kerja secara baik, mengingat banyak manfaat yang dapat dipetik. Kemudian untuk menjaga agar program keselamatan kerja terus

berjalan dengan baik, maka perusahaan juga harus memelihara faktor-faktor baik yang mempengaruhi maupun dipengaruhi oleh keselamatan kerja.

**d. Indikator-indikator Keselamatan Kerja**

Sesuai dengan pengertian keselamatan kerja yang dikemukakan Moenir (1983:203) maka indikator pengukuran keselamatan kerja adalah :

a. Lingkungan Kerja Secara Fisik

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

1. Penempatan benda atau barang

Yaitu penempatan benda atau barang sedemikian rupa sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada ditempat kerja atau sekitarnya.

2. Penempatan

Penempatan dapat pula dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.

3. Perlindungan pada pegawai/pekerja

Yaitu melindungi pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat perlindungan yang sesuai dan baik. Perlengkapan perlindungan misalnya: gas masker, kacamata/topeng las, sarung tangan, helm pengaman, sepatu, pakaian anti peluru dan sebagainya.

#### 4. Penyediaan perlengkapan

Yaitu menyediakan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya: alat pencegahan kebakaran, pintu darurat, kursi pelontar bagi penerbangan pesawat tempur, pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti: alat PPPK, perahu penolong disetiap kapal bear, tabung oksigen, *ambulance* dan sebagainya.

#### b. Lingkungan Sosial Psikologis

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

##### 1. Perlakuan yang adil

Yaitu mendapat pengakuan yang adil terhadap semua pegawai/pekerja tanpa membedakan agama, suku kewarganegaraan, turunan dan lingkungan sosial. Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali. Masalah-masalah seperti itulah yang sering menjadi sebab utama kegagalan pegawai termasuk para eksekutif dalam pekerjaan.

##### 2. Perawatan dan pemeliharaan asuransi

Yaitu adanya jaminan terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang dialami

pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan akan dapat ditingkatkan karenanya.

### 3. Masa depan pegawai

Adanya jaminan masa depan pegawai terutama dalam keadaan tidak mampu lagi melakukan pekerjaan akibat kecelakaan, baik fisik maupun mental. Bentuk jaminan masa depan ini dapat diwujudkan seperti tunjangan pensiun, tunjangan cacat ataupun namanya. Sehingga diharapkan dapat menjadi modal usaha untuk mencukupi kehidupan sehari-harinya.

### 4. Kepastian kedudukan dalam pekerjaan

Hal ini merupakan salah satu jaminan bahwa orang-orang dalam organisasi itu dilindungi hak/kedudukannya oleh peraturan. Faktor pegawai dijamin secara seimbang dengan kewajibannya.

## **3. Kesehatan Kerja**

### **a. Pengertian Kesehatan Kerja**

Kesehatan sebagai suatu pendekatan keilmuan maupun pendekatan praktis yang berusaha mempelajari berbagai penyakit dan juga melakukan berbagai cara pengembangan untuk mencegah penyakit yang dapat menyerang manusia, dan menghantarkannya ke arah yang lebih sehat. Menurut WHO pada tahun 1948, dijelaskan bahwa kesehatan adalah “suatu keadaan fisik, mental, dan sosial kesejahteraan dan bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan.” Selanjutnya pada tahun 1998, WHO dalam Piagam Ottawa menyatakan bahwa kesehatan adalah sumber daya bagi kehidupan sehari-hari, bukan tujuan hidup. Kesehatan

adalah konsep positif yang menekankan sumber daya sosial dan pribadi, serta kemampuan fisik. (Lijan, 2016:363)

Pengertian kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2005:161), “Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh fasilitas kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam fasilitas kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan. Fasilitas yang dapat membuar stres emosi atau gangguan fisik.”

Kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit (Kasmir, 2016:266).

Bekerja diperlukan komponen-komponen untuk meningkatkan kesehatan kerja. Untuk menjaga agar selalu ada dan tersedia, maka pihak perusahaan perlu membentuk unit khusus yang mengelola keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam kesehatan kerja, komponen-komponen yang perlu dilakukan adalah

1. Kondisi udara diruangan

Artinya kondisi udara didalam ruangan harus disesuaikan dengan kondisi yang seharusnya. Misalnya panas atau dingin yang dibutuhkan untuk suatu ruangan. Kondisi udara juga berkaitan dengan keberadaan debu baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat. Hal ini penting guna menjaga kesehatan karyawan, baik suhu badan, hidung, mata, ataupun lainnya. Kondisi udara ruangan yang tidak sesuai akan mengakibatkan karyawan jatuh sakit.

## 2. Ventilasi ruangan

Artinya adanya alat untuk menjaga sirkulasi udara didalam suatu ruangan. Ventilasi bisa berbentuk lubang, jendela atau peralatan penyedot udara yang dapat membuat udara berganti dan menjadi segar. Ruangan yang tidak memiliki ventilasi udara akan menyebabkan sumpek dan menimbulkan penyakit.

## 3. Kebisingan

Artinya untuk ruangan tertentu yang menggunakan mesin yang memiliki suara yang keras akan menyebabkan kebisingan maka diperlukan alat peredam suara untuk mengatasinya. Peredam suara dapat dilakukan untuk peralatan yang digunakan karyawan. Kebisingan akan mengakibatkan telinga atau pendengaran karyawan menjadi terganggu.

## 4. Penerangan atau cahaya

Artinya setiap ruangan harus memiliki penerangan yang cukup sehingga tidak mengganggu pekerjaan. Penerangan dapat dalam bentuk masuknya sinar matahari pada jam tertentu atau dapat menggunakan lampu penerangan yang cukup. Kekurangan penerangan atau cahaya akan mengganggu kesehatan karyawan.

## 5. Tersedianya pembuangan kotoran limbah

Artinya perusahaan harus menyediakan pembuangan baik air, atau udara sehingga tidak mengganggu kesehatan karyawan, termasuk kesehatan warga. Misalnya limbah yang dikeluarkan perusahaan baik berupa cairan atau udara.

Dalam hal ini perusahaan harus menyediakan peralatan pengolahan limbah, terutama limbah yang berbahaya bagi kesehatan (Kasmir, 2016: 267-269).

**b. Tujuan Kesehatan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2005:165) bahwa tujuan dari kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Begitu banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan karyawan, maka perusahaan sudah seharusnya untuk memperhatikan kesehatan kerja karyawan. Perusahaan harus menyediakan berbagai fasilitas yang dibutuhkan sehingga mampu menjamin kesehatan kerja seluruh karyawannya. Kesehatan karyawan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan aktivitasnya. Berikut ini pengaruh dari kesehatan karyawan terhadap :

### 1. Kemampuan kerja

Artinya karyawan yang sehat tentu akan sanggup dan mampu bekerja. Karyawan yang sehat secara fisik dan jiwanya, maka dipastikan akan mampu untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.

### 2. Semangat Kerja

Artinya karyawan yang sehat akan bersemangat untuk bekerja, baik berangkat kerja maupun melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Setiap pekerjaan yang diberikan akan dikerjakan dengan penuh semangat. Demikian pula sebaliknya dengan karyawan tidak sehat tentu tidak akan semangat untuk bekerja.

### 3. Motivasi kerja

Artinya karyawan yang sehat akan terdorong kuat untuk melakukan aktivitas kerjanya. Demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak sehat tentu tidak akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya atau motivasinya menjadi lemah. Jadi motivasi kerja karyawan perlu terus dipupuk dan ditumbuhkan melalui peningkatan kesehatan secara terus-menerus.

### 4. Kinerja

Kesehatan kerja pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja seseorang. Karyawan yang sehat tentu secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerjanya. Dengan tubuh yang sehat tentu karyawan akan bersemangat serta termotivasi untuk bekerja. Pada akhirnya kesehatan kerja akan mempengaruhi kinerja. Demikian pula sebaliknya bagi mereka yang tidak sehat atau kurang sehat sudah tentu kinerjanya akan ikut turun. (Kasmir, 2016:279)

### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja**

Kesehatan kerja karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor. Perusahaan juga harus mengelola faktor-faktor penyebab tersebut, sehingga kesehatan karyawan tetap terjaga.

Berikut ini faktor-faktor yang sering mempengaruhi kesehatan kerja karyawan, yaitu (Kasmir, 2016:277-278) :

#### **1. Udara**

Maksudnya adalah kondisi udara diruangan tempat bekerja harus membuat karyawan tenang dan nyaman. Misalnya didalam ruangan tertutup tentu perlu diberikan pendinginan ruangan yang cukup. Demikian pula diruangan yang terbuka seperti pabrik juga kualitas udara harus dikelola secara baik. Kualitas udara diruangan sangat mempengaruhi kesehatan karyawan seperti panas atau berdebu. Solusi yang perlu diberikan kepada karyawan adalah misalnya penutup mulut untuk kondisi uadara yang berdebu. Demikian pula untuk udara yang terlalu panas harus diberikan pendinginan yang cukup. Dengan kualitas udara yang tidak baik akan mengakibatkan kesehatan karyawan menjadi terganggu.

#### **2. Cahaya**

Kualitas cahaya diruangan juga akan sangat mempengaruhi kesehatan karyawan. Pada ruangan yang terlalu gelap atau cahayanya kurang tentu akan merusak kesehatan karyawan, terutama kesehatan mata. Demikian pula jika terlalu banyak cahaya (membuat silau) yang membahayakan kesehatan harus

segera diatasi. Oleh karena faktor pencahayaan perlu diperhatikan agar kesehatan karyawan juga terjamin, terutama mata.

### 3. Kebisingan

Artinya suara yang ada didalam suatu ruangan atau lokasi bekerja. Ruangan yang terlalu berisik atau bising tentu akan mempengaruhi kualitas pendengaran. Untuk itu perlu dibuatkan ruangan yang kedap suara, atau disediakan penutup telinga sehingga pendengaran karyawan tidak terganggu.

### 4. Aroma berbau

Maksudnya untuk ruangan yang memiliki aroma yang kurang sedap maka kesehatan akan sangat terganggu. Aroma yang dikeluarkan dari zat-zat tertentu akan membahayakan, misalnya zat kimia, akan mempengaruhi kesehatan karyawan.

### 5. Layout ruangan

Tata letak ruangan sangat mempengaruhi kesehatan karyawan, misalnya tata letak kursi, meja serta peralatan lainnya. Oleh karena itu, agar karyawan tetap sehat faktor layout ruangan perlu diperhatikan, misalnya penempatan tempat pembuangan limbah atau sampah.

## **d. Indikator Pengukuran Kesehatan Kerja**

Perusahaan memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawan untuk memberikan kondisi kerja yang lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi, dibawah ini dikemukakan beberapa

sebab yang mungkin terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai.

Menurut Garry (1997:346), indikator kesehatan kerja terdiri dari :

1. Keadaan dan Kondisi Karyawan

Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktivitas karyawan.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.

3. Perlindungan karyawan

Perlindungan karyawan merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

**4. Kinerja Karyawan**

**a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Sedangkan

menurut Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standart pelaksana.

#### **b. Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan pokok sistem penilaian kerja menurut Simamora (2006:343) adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi.

Tujuan penilaian kerja digolongkan menjadi dua bagian besar menurut Simamora (2006:343) yaitu :

##### **1. Tujuan Evaluasi (Evaluation)**

Tujuan dari pendekatan evaluasi adalah guna menilai kinerja masa lalu sebagai basis untuk pelaksanaan keputusan-keputusan personalia. Fokus dari pendekatan evaluasi dilihat dari telaah masa lalu, penilaian dan pemberian peringatan.

Menurut Simamora (2006:345) menyatakan bahwa pendekatan evaluasi dapat dinilai dari kinerja dan telaah gaji serta penilaian kinerja dan kesempatan promosi. Penilaian kinerja dan telaah gaji adalah keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit pay*, bonus karyawan dan

kenaikan-kenaikan gaji lainnya dimana informasi yang diperoleh akan melandasi keputusan-keputusan gaji, sedangkan penilaian kinerja dan kesempatan promosi adalah keputusan-keputusan yang berkaitan dengan promosi, demosi, transfer, dan pemberhentian. Informasi-informasi penilaian yang ada digunakan untuk menilai kesiapan karyawan untuk posisi-posisi yang lebih tinggi.

## 2. Tujuan Pengembangan (*Development*)

Tujuan pendekatan pengembangan adalah untuk memotivasi dan mengarahkan kinerja individu dan upaya-upaya pengembangan karir menurut Simamora (2006:346). Fokus dari pendekatan pengembangan ini adalah perencanaan untuk konseling masa mendatang serta penetapan tujuan dan telaah. Tujuan pengembangan diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Mengukuhkan dan menompang kinerja
- b. Meningkatkan kinerja
- c. Menentukan tujuan-tujuan progresif karir
- d. Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan.

### c. **Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Rahmatullah (2003) dalam Setiyawan dan Waridin (2006:184), kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

#### 1. Faktor individual

Faktor individual yang terdiri dari : kemampuan dan keahlian, latar belakang demografi, motivasi kerja dan disiplin kerja.

#### 2. Faktor psikologis

Faktor psikologis yang terdiri dari : persepsi, *attitude*, *personality*, dan pembelajaran.

### 3. Faktor organisasi

Faktor organisasi terdiri dari : sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat dan *job design*.

Menurut Simajuntak (2001) kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sedangkan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu :

#### 1. Faktor intrinsik

Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spritual.

#### 2. Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukum, dan sebagainya.

**d. Indikator-indikator Penilaian Kinerja**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2006:260) ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel II.1**

**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Anwar (2012)	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kusuma Dipa Nugraha	Keselamatan dan kesehatan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.
2.	Ilfani (2013)	Analisis Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan, Studi pada PT. APAC CORPORATA Bawen	Kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3.	Istiqomah (2014)	Analisis Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bagaian Sadapan pada Perusahaan Daerah Perkebunan Jember	Ada pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kompensasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan bagaian Sadapan pada Perusahaan Daerah Perkebunan Jember.

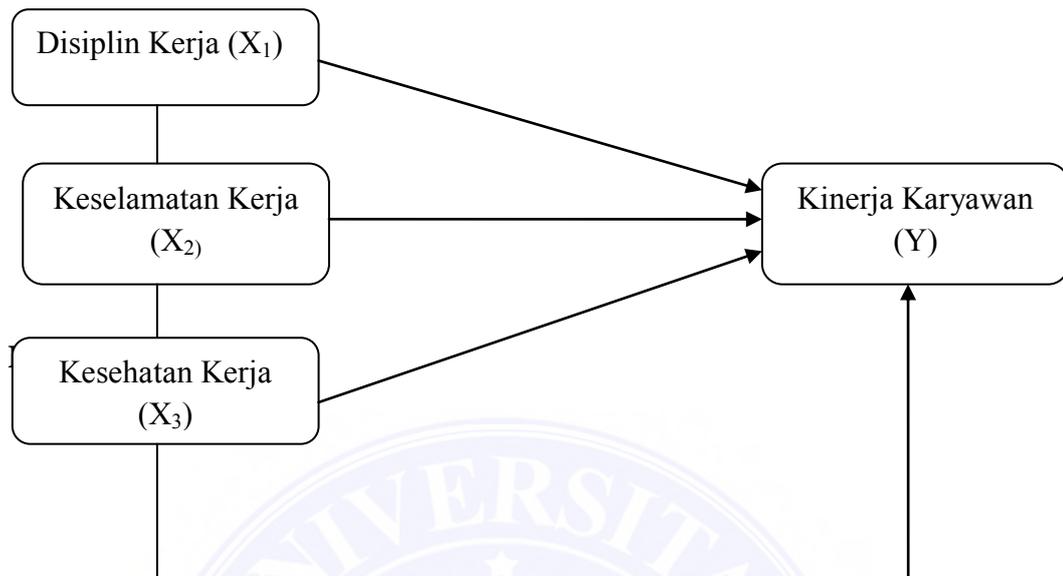
## C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Iskandar (2008:55) mengemukakan bahwa dalam penelitian kuantitatif, kerangka konseptual merupakan suatu kesatuan kerangka pemikiran yang utuh dalam

rangka mencari jawaban-jawaban ilmiah terhadap masalah-masalah penelitian yang menjelaskan tentang variabel-variabel, hubungan antara variabel-variabel secara teoritis yang berhubungan dengan hasil penelitian yang terdahulu yang kebenarannya dapat diuji secara empiris.

Pada penulisan ini penulis menyusun kerangka konseptual agar lebih mudah dalam dalam penulisan sistematis pembahasan sehingga penelitian yang dilakukan lebih terarah dan saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Seperti uraian diatas bahwa kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya disiplin dalam program kesehatan dan keselamatan kerja.

Meningkatkan kinerja karyawan adalah merupakan salah satu upaya mencapai tujuan yang telah ditemukan. Jelas sekali bahwa keselamatan dan kesehatan kerja saling berhubungan erat dalam mencapai tujuan perusahaan. Adanya pengaruh disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diilustrasikan melalui defenisi operasional yang diaplikasikan dalam bentuk gambar 2.1



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

Berdasarkan masalah dan tinjauan pustaka diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.
2. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

3. Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.
4. Disiplin, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

