

Keberhasilan mencapai tujuan atau target perusahaan tidak akan terjadi tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan. Prestasi karyawan dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Karyawan akan merasa puas dan bangga terhadap prestasi yang diraihinya berdasarkan kinerja yang diberikan untuk perusahaan. Dalam dunia kerja, kinerja yang baik tentu sangat diperlukan. Karyawan yang dapat bekerja sesuai dengan standar, baik dalam hal kualitas dan kuantitas, akan mendapatkan prestasi kerja yang baik pula. Dalam suatu organisasi, kinerja karyawan adalah sesuatu yang tidak dapat dipisahkan atau diabaikan. Menurut Dessler (2015), penilaian kinerja merupakan evaluasi kinerja karyawan di masa lalu dan masa sekarang berdasarkan standar kinerja. Hampir semua perusahaan pada umumnya melakukan kinerja terhadap karyawannya tentunya dengan cara atau metode yang beragam sesuai dengan tuntutan, kebutuhan ataupun kondisi internal perusahaan.

Suatu perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat dari masing-masing pimpinan divisi, kepuasan kerja dari tiap-tiap karyawan serta motivasi yang diberikan perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. Kinerja karyawan dapat diukur melalui penilaian kinerja yang dilakukan setiap tahunnya, Penilaian kinerja merupakan evaluasi sistematis yang dilakukan oleh Human Resource Departemen terhadap kinerja karyawan untuk memahami kemampuan karyawan tersebut sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi karyawan yang bersangkutan.

MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN : KEDISIPLINAN KERJA, KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA, SERTA LINGKUNGAN KERJA



Muhammad Ali Nurdin
Dr. Erislan, ST., MM
Soehatman Ramli, SKM., MBA

MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN

(Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)



Penerbit Mitra Ilmu
Makassar Sul-Sel
Email : mitrailmua@gmail.com
Website : www.mitrailmumakassar.com



ISBN 978-623-145-446-1



MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN

(Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)

Muhammad Ali Nurdin
Dr. Erislan, ST., MM
Soehatman Ramli, SKM., MBA

**Mitra Ilmu
2023**

MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN :
*Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja
Dan Kesehatan Kerja, Serta Lingkungan Kerja*

MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN

(Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)

Penulis :

Muhammad Ali Nurdin

Dr. Erislan, ST., MM

Soehatman Ramli, SKM., MBA

Editor : Romansyah Sahabuddin

ISBN: 978-623-145-446-1

Desain Sampul dan Tata Letak: **Sulaiman**

Penerbit : Mitra Ilmu

Ukuran :

23 x 15 cm (Standar UNESCO)

Kantor:

Jl. Kesatuan 3 No. 11 Kelurahan Maccini Parang

Kecamatan Makassar Kota Makassar

Hp. 081340021801/ 0852-9947-3675/ 0821-9649-6667

Email : mitrailmua@gmail.com

Website : www.mitrailmumakassar.com

Anggota IKAPI Nomor: 041/SSL/2022

Cetakan pertama: Desember 2023

Dilarang memperbanyak, menyalin, merekam sebagian atau seluruh bagian buku ini dalam bahasa atau bentuk apapun tanpa izin tertulis dari penerbit atau penulis.

DAFTAR ISI

Daftar Isi	iii
Kata Pengantar.....	iv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
BAB II KEDISIPLINAN KERJA	20
BAB III KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)	27
BAB IV LINGKUNGAN KERJA.....	41
BAB V KINERJA KARYAWAN	53
BAB VI PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	62
BAB VII PENUTUP.....	72
DAFTAR PUSTAKA	81

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas izin-Nya, penulis dapat menyelesaikan buku dengan judul “**Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)**”.

Suatu perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan gaya kepemimpinan yang tepat dari masing-masing pimpinan divisi, kepuasan kerja dari tiap-tiap karyawan serta motivasi yang diberikan perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. Kinerja karyawan dapat diukur melalui penilaian kinerja yang dilakukan setiap tahunnya, Penilaian kinerja merupakan evaluasi sistematis yang dilakukan oleh Human Resource Departement terhadap kinerja karyawan untuk memahami kemampuan karyawan tersebut sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi karyawan yang bersangkutan. Dengan kata lain, penilaian ini dilakukan

untuk menilai dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan seorang karyawan.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, penulis berharap agar pembaca berkenan memberikan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan kedepannya. Akhir kata, penulis berharap agar buku ini dapat membawa manfaat kepada pembaca dan menjadi inspirasi untuk para generasi bangsa agar menjadi pribadi yang bermartabat, berpengetahuan luas, mandiri dan kreatif.

Desember 2023

Penyusun

BAB I

PENDAHULUAN

Pada saat ini, kondisi lingkungan bisnis menjadi lebih dinamis dan kompetitif. Memiliki karyawan yang berkinerja baik serta berkualitas merupakan harapan bagi tiap pimpinan perusahaan demi tercapainya target perusahaan. Kondisi ini menuntut manajemen tiap perusahaan untuk mampu menciptakan keunggulan bersaing dengan tetap menjaga pertumbuhan kompetitif yang berkelanjutan melalui pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional dan produktif. Namun, masih sering ditemukan karyawan yang kurang produktif dalam bekerja. Hal ini diperkuat dengan data dari Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) bahwa produktivitas tenaga kerja di Indonesia hanya sebesar US\$ 13,1 per jam. Jumlah tersebut menempatkan Indonesia berada di urutan ke-107 dari 185 negara dan berada di urutan yang sama dengan Maladewa. Data tersebut menunjukkan belum

maksimalnya kinerja pekerja Indonesia yang tentunya akan menghambat perusahaan dalam pencapaian target yang sudah ditentukan.

Keberhasilan mencapai tujuan atau target perusahaan tidak akan terjadi tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan. Prestasi karyawan dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Karyawan akan merasa puas dan bangga terhadap prestasi yang diraihinya berdasarkan kinerja yang diberikan untuk perusahaan. Dalam dunia kerja, kinerja yang baik tentu sangat diperlukan. Karyawan yang dapat bekerja sesuai dengan standar, baik dalam hal kualitas dan kuantitas, akan mendapatkan prestasi kerja yang baik pula.

Dalam suatu organisasi, kinerja karyawan adalah sesuatu yang tidak dapat dipisahkan atau diabaikan. Menurut Dessler (2015), penilaian kinerja merupakan evaluasi kinerja karyawan di masa lalu dan masa sekarang berdasarkan standar kinerja. Hampir semua perusahaan pada umumnya melakukan kinerja

terhadap karyawannya tentunya dengan cara atau metode yang beragam sesuai dengan tuntutan, kebutuhan ataupun kondisi internal perusahaan. Beberapa istilah digunakan untuk penilaian kinerja, antara lain *performance appraisal*, *employee evaluation*, *performance review*, *personal rating* dan *merit rating*.

Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan perusahaan pada hakikatnya merupakan faktor yang sangat penting serta memiliki peran yang sangat strategis dalam menentukan masa depan perusahaan. Dengan kontribusi kinerja yang baik dari karyawan, tentu akan baik pula bagi masa depan perusahaan. Dharma (2012:46) menunjukkan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja (*job performance*) yang tinggi. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia (*human resource*) yang berkinerja tinggi akan tetap eksis dalam menjalankan roda organisasi.

Kinerja Karyawan yang tinggi akan dapat dicapai, apabila proses dari fungsi manajemen sumber

daya manusia diimplementasikan dengan baik dan konsisten sesuai dengan perundang-undangan dan peraturan yang diberlakukan dalam organisasi yang bersangkutan.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi sebagai perencana dan pelaksana berbagai macam kegiatan dan program dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai latar belakang pendidikan, status, kemauan, perasaan, dan pemikiran dengan pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan materi yang bersifat positif dan dapat dikelola demi memenuhi target perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja

yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal termasuk motivasi kerja, pemberian gaji dan tunjangan, sementara faktor eksternal adalah lingkungan fisik, non fisik perusahaan, pelatihan dan pengembangan karyawan.

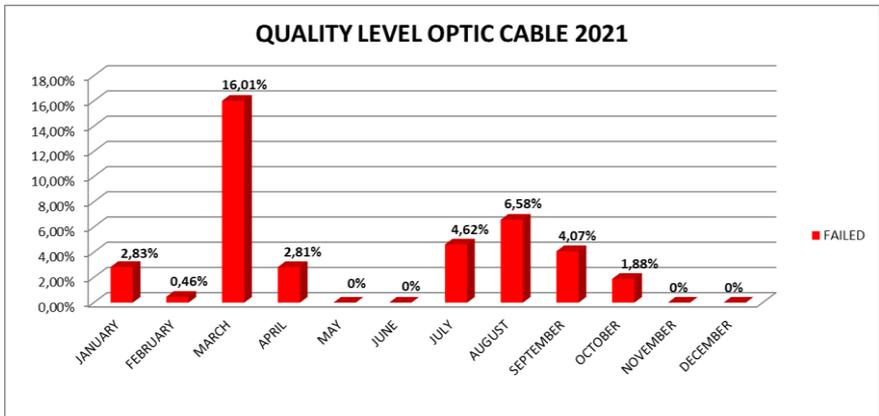
Menurut Sleekr (2016), setidaknya terdapat enam cara yang dapat manajemen lakukan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang antaranya adalah dengan memberlakukan sistem penilaian kinerja yang transparan dan akuntabel, dapat memenuhi hak karyawan, memberikan reward dan punishment untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas yang baik, memberikan jenjang karier sebagai motivasi kerja karyawan tersebut, memberikan pelatihan-pelatihan untuk menambah skill karyawan, serta dapat terjalin keakraban diantara karyawan yang satu dengan

karyawan yang lainnya dalam perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa saat perusahaan memberikan hak penuh kepada karyawan maka karyawan akan memberikan loyalitas kepada pekerjaannya. Hasil dari pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi.

Salah satu perusahaan yang menilai kinerja karyawannya adalah PT. BIIC Berca Cables Indonesia. PT. BIIC Berca Cables Indonesia merupakan perusahaan kabel terkemuka di Indonesia yang berdiri sejak tahun 1995. Perusahaan ini merupakan gabungan dari PT. BERCA INDONESIA (BERCA group) dan BICC Cables Asia – Pacific PTE – LTD. Perusahaan yang terletak di kawasan Balaraja Kabupaten Tangerang ini mempunyai komitmen yang tinggi untuk menjadi industri kabel yang terpercaya dari sisi kualitas dan pelayanan.

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan di PT. BIIC Berca Cables Indonesia,

menunjukkan bahwa kinerja karyawan dinilai masih belum memenuhi harapan perusahaan. Hal ini disampaikan oleh pimpinan perusahaan yang juga memberikan keterangan bahwa masih banyak ditemukan hasil *fail* atau kegagalan saat dilakukan proses *Quality Test Optic Cable*. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang bekerja tidak mengikuti SOP (Standar Operasional Prosedur) yang sudah ditetapkan. Data kasus-kasus tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 dimana kasus kegagalan paling banyak ditemukan pada bulan Maret dan Agustus. Hal ini juga tentunya perlu diperhatikan, karena jika dibiarkan, kedepannya akan berdampak buruk terhadap kepercayaan *customer* karena banyaknya klaim.



Tabel 1.1 *Summary* temuan kegagalan pada *Quality Level Test Optic Cable* PT. BIIC Berca Cables Indonesia periode Januari – Desember 2021

Sumber: PT. BIIC Berca Cables Indonesia

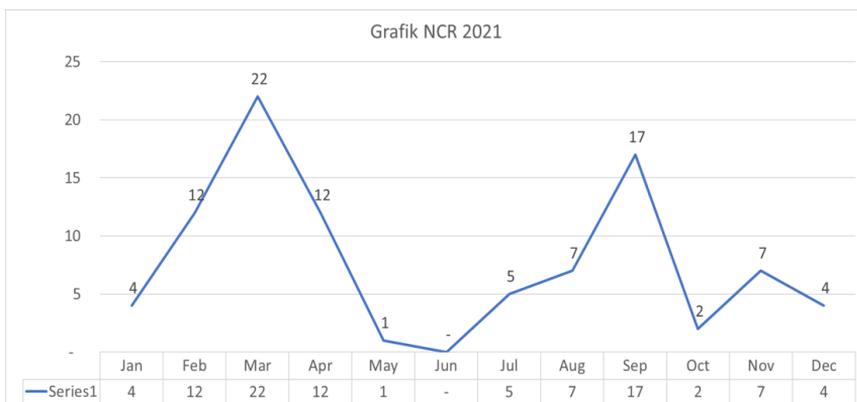
Permasalahan lain dalam kinerja atau profesionalisme dalam bekerja adalah terkait kedisiplinan. Kedisiplinan kerja adalah kehendak dan perilaku seseorang dalam mentaati segala peraturan yang sudah ditetapkan suatu organisasi. Peraturan merupakan hal yang sangat penting untuk ditetapkan oleh perusahaan agar karyawan menjadi lebih disiplin dalam bekerja. Sebuah survey yang dilakukan oleh *XpertHR* yang merupakan perusahaan data sumber

daya manusia terhadap 166 reponden pengusaha pada tahun 2013 menunjukkan 70% dari semua yang diwawancarai mengatakan bahwa mereka sering atau sesekali harus menangani ketidakhadiran tanpa izin. Selain masalah ketidakhadiran, performa atau kemampuan yang buruk juga mendapatkan presentase yang cukup tinggi. 87% pengusaha mengatakan bahwa masalah terkait ketidakdisiplinan kinerja atau tidak patuhnya terhadap prosedur sehingga menghasilkan performa yang buruk masih sering terjadi. Hukum diberikan sejalan dengan aturan yang sudah ditetapkan bila terdapat pelanggaran. Hukuman tersebut bisa berupa teguran lisan atau tertulis, skorsing, diturunkannya posisi hingga pemecatan tergantung dengan besar atau kecilnya pelanggaran yang dilakukan. Hal tersebut dilakukan bertujuan agar karyawan tetap disiplin dalam bekerja demi tercapainya target yang sudah ditetapkan perusahaan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian Rista Eka Rachim

Febiningtyas & Diah Ekaningtias (2014), Windy J. Sumaki, Rita N. Taroreh & Djuwarti Soepeno (2015), Ignatius Jeffrey & Mahmud Soleman (2017), M. Hibbul Watoni (2019) dan Dedi Iskamto, Aripem Yapentra, Putra Budi Ansori, dan Mohamad Jupri (2020), yang menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan begitu, dapat diambil kesimpulan bahwa pendisiplinan karyawan adalah pelatihan kepada karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan sikap, perilaku dan pengetahuan karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat serta mampu bekerja secara kooperatif dan sukarela. Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan, masih ditemukan masalah-masalah kedisiplinan dalam hal mematuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) yang sudah ditetapkan dimana masih banyak banyak temuan-temuan *Non- Conformity* atau ketidaksesuaian di setiap departemen. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.2 mengenai grafik NCR (*Non-Conformaty Report*) PT. BIIC Berca Cables Indonesia 2021.

Tabel 1.2 *Summary NCR (Non-Conformity Report) PT. BIIC Berca Cables Indonesia periode Januari – Desember 2021*



Sumber: PT. BIIC Berca Cables Indonesia

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa masih banyak sekali ditemukan temuan-temuan ketidaksesuaian yang terjadi pada semua departemen di PT. BIIC Berca Cables Indonesia. Dari total 93 temuan, ketidaksesuaian tersebut paling banyak ditemukan pada bulan Maret yaitu sebanyak 22 temuan serta bulan September yaitu 17 temuan. Data kerugian akibat ketidaksesuaian tersebut mencapai IDR 5,576,227,634. Angka tersebut merupakan angka yang sangat besar dan jika tidak segera diperhatikan dan ditangani akan dapat

menyebabkan semakin meningkatnya jumlah ketidaksesuaian sehingga tentunya dapat merugikan serta menurunkan kinerja perusahaan. Banyaknya ketidaksesuaian tersebut disebabkan oleh masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin dalam hal mematuhi prosedur atau standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini disampaikan langsung oleh pimpinan perusahaan.

Faktor lain dalam hal ini keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut disampaikan oleh Wahyu Tri Gunadi (2016) dan M. Hibbul Watoni (2019) dalam penelitiannya tentang kinerja karyawan. Dari hasil penelitiannya, didapatkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

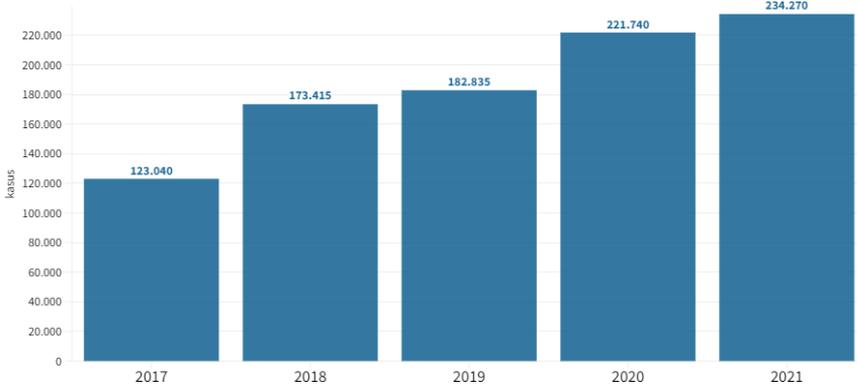
Keselamatan dan kesehatan kerja adalah salah satu aspek penting dalam meningkatkan sumber daya manusia. Keselamatan dan kesehatan kerja sama pentingnya dalam hal meningkatkan kinerja karyawan.

Jika karyawan dapat bekerja dengan selamat dan sehat, tentu produktifitas perusahaan pun akan meningkat. Untuk tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan, perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek tersebut.

Menurut data yang diperkirakan ILO, setiap tahunnya terdapat 1,8 juta kematian akibat kecelakaan kerja di Kawasan Asia dan Pasifik. Bahkan dua pertiga kematian akibat kerja terjadi di Asia. Sedangkan pada tingkat global, jumlah angka kecelekaan kerja lebih dari 2,78 juta orang meninggal setiap tahunnya. Selain itu, terdapat 374 juta kasus cedera dan penyakit akibat kerja yang tidak fatal setiap tahunnya yang mengakibatkan karyawan tidak bisa masuk kerja (ILO, 2018)

Sedangkan untuk Indonesia sendiri, kasus kecelakaan kerja mengalami tren yang terus meningkat. Pada 2021, jumlah kecelakaan kerja di Indonesia sebanyak 234.270 kasus. Jumlah tersebut naik 5,65% dari tahun sebelumnya yang sebesar 221.740 kasus.

Tabel 1.3 Jumlah Kecelakaan Kerja di Indonesia Periode 2017 – 2021

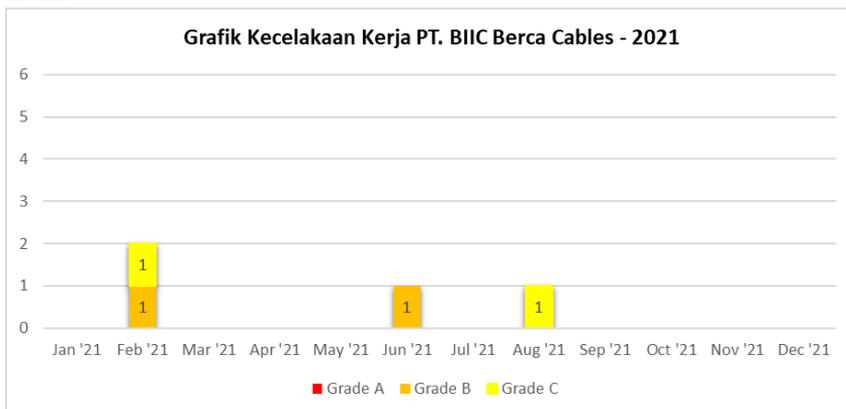


Sumber: BPJS Ketenagakerjaan

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan, masih ditemukan beberapa fenomena permasalahan-permasalahan yang terjadi khususnya dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini disampaikan oleh PIC K3 PT. BIIC Berca Cables Indonesia yang juga memberikan keterangan bahwa masih ditemukan kasus-kasus perilaku atau kondisi tidak aman yang tentunya akan berdampak terhadap keselamatan karyawan itu sendiri. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.4 mengenai grafik kecelakaan kerja PT. BIIC Berca Cables Indonesia 2021.

Tabel 1.4 *Summary* Kecelakaan Kerja PT. BIIC Berca

Cables Indonesia Periode Januari -Desember, Tahun 2021



Sumber: PT. BIIC Berca Cables Indonesia tahun 2021

Dari data pada Tabel 1.3, dapat dilihat terdapat empat kasus kecelakaan kerja yang terjadi pada tahun 2021 dan dua kali kecelakaan kerja terjadi di bulan yang sama, yaitu Februari. Kejadian ini disebabkan oleh perilaku maupun kondisi kerja yang tidak aman. Hal ini disampaikan oleh PIC K3 perusahaan bahwasannya perusahaan belum memiliki prosedur mengenai penggunaan mesin baru sehingga mesin tersebut belum sempat dilakukan pengecekan dan pengendalian terhadap sumber bahaya yang ada dimana tidak perlindungan terhadap mesin yang digunakan. Hal

tersebut tentu berpengaruh terhadap kinerja karyawan ataupun perusahaan. Dimana dibutuhkan waktu untuk investigasi dan perbaikan dan tentu akan menghambat proses produksi perusahaan tersebut.

Selain faktor kedisiplinan dan K3, lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunadi (2016), Apfia Ferawati (2017) dan Rizal Nabawi (2019) menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya korelasi antara lingkungan kerja terhadap mental kedisiplinan kerja, maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut apakah lingkungan kerja memiliki peran terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat nyaman seluruh karyawan dan tentunya membuat mereka lebih optimal dalam bekerja. Lingkungan kerja meliputi keadaan fisik yang ada di tempat kerja, seperti tata letak ruang kerja, penerangan tempat kerja, keamanan di tempat kerja, temperatur tempat kerja,

sirkulasi udara, dan lain sebagainya.

Hubungan antara karyawan, atasan dan bawahan dan komunikasi yang terjalin baik antar karyawan merupakan bagian dari lingkungan kerja yang masuk dalam kategori non fisik (Sedarmayanti, 2011). Sebuah survei yang dilakukan oleh perusahaan konsultan sumber daya manusia dan jasa keuangan global, Mercer Marsh Benefit (MMB), terhadap 14 ribu karyawan di seluruh dunia pada Maret-April 2021 menunjukkan setengah responden merasa agak stress setiap harinya yang disebabkan oleh lingkungan kerja mereka. Hal ini tentu akan berpengaruh tidak hanya terhadap kesehatan mental namun juga kinerja karyawan.

Berikut penulis menampilkan data hasil pra survey sementara berupa kuisioner yang telah disebarkan seperti di bawah ini:

Tabel 1.5 Rekapitulasi Tanggapan 50 Responden Awal terhadap Variabel Lingkungan Kerja Tahun 2022

No.	Pernyataan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Lingkungan kerja yang aman dan nyaman	22	44	28	56
2	Fasilitas yang disediakan lengkap dan memadai	19	38	31	62
3	Adanya aturan terhadap pemeliharaan peralatan dan perlengkapan kerja	27	54	23	46
4	Hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dan dengan atasan	29	58	21	42

Sumber: Hasil Rekapitulasi 2022

Berdasarkan tabel 1.5 di atas terlihat bahwa lingkungan kerja pada PT. BIIC Berca Cables Indonesia masih belum optimal terutama terhadap tingkat ketersediaan fasilitas serta keamanan dan kenyamanan. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pernyataan reponden yang mengatakan tidak setuju untuk beberapa pertanyaan yang diajukan.

Adapun perbedaan pada penelitian ini dengan

peneliti-peneliti sebelumnya yaitu belum adanya yang menguji tiga variabel yaitu kedisiplinan, keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan

Berdasarkan penjelasan di atas maka perlu dilakukan penelitian tentang kinerja karyawan dengan judul “Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BIIC Berca Cables Indonesia di Kabupaten Tangerang”.

BAB II

KEDISIPLINAN KERJA

A. Pengertian Kedisiplinan

Handoko (2012:208) mengatakan “Disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”. Rasa tanggung jawab serta kewajiban untuk taat terhadap aturan yang sudah ditetapkan perusahaan merupakan pengertian kedisiplinan (Jepry & Mardika, 2020).

Menurut Hasibuan (2014) kedisiplinan merupakan patuhnya seseorang terhadap semua peraturan serta norma sosial yang ditetapkan oleh perusahaan. Akan sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya jika kedisiplinan karyawan tidak diterapkan (Sumaki, dkk., 2015). Menurut Sutrisno (2017) kedisiplinan merupakan tingkah laku karyawan dalam mentaati prosedur, peraturan, standar kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan baik tertulis ataupun tidak tertulis.

Dari pengetahuan di atas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan suatu situasi dan keadaan yang terbentuk melalui serangkaian perilaku dan proses-proses atau sifat seseorang untuk menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Kedisiplinan adalah kunci dari sumber daya manusia demi terwujudnya target perusahaan yang maksimal.

B. Arti Penting Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan memiliki tujuan dalam hal tercapainya tujuan atau hasil yang maksimal suatu perusahaan dengan menghilangkan pemborosan energi ataupun waktu. Tanpa adanya disiplin, akan muncul sikap ketidakhati-hatian karyawan, senda gurau atau bahkan pencurian yang tentunya akan sangat merugikan perusahaan. Disiplin akan membuat berkurangnya keteledoran ataupun kesalahan karyawan dalam bekerja. Kedisiplinan juga dapat mengatasi ketidaktaan karyawan

ataupun perbedaan pendapat karyawan yang mungkin disebabkan oleh salah pemahaman dan penafsiran.

Kedisiplinan sangat diperlukan oleh perusahaan untuk tujuan yang lebih baik seperti untuk menghindari perilaku ataupun tindakan individu dalam niat tidak baiknya terhadap suatu kelompok, disiplin dapat melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki (Sutrisno, 2017:92). Bila sebagian besar peraturan perusahaan telah ditaati, kedisiplinan dapat terbentuk. Perilaku- perilaku yang dapat menyebabkan ketidakdisiplinan adalah sebagai berikut:

1. Banyak ngobrol saat bekerja.
2. Terlalu santai dan tidak peduli.
3. Malas serta selalu menghindari tugas.
4. Selalu ikut campur kerjaan orang lain sementara kerjaan sendiri tidak pernah selesai.
5. Tidak menyukai tugas yang ada, selalu merasa bosan serta sering mengeluh akan gaji yang terlalu kecil.

6. Pura-pura sibuk padahal sedang tidak mengerjakan apa-apa.
7. Kurang paham terhadap sesuatu yang harus dikerjakan dan malu untuk bertanya. (Biasanya terjadi antara karyawan baru dan lama).
8. Rasa kurang percaya diri.
9. Terlalu tertekan dengan kerjaan dan sedikit-sedikit izin tidak kerja atau sakit.
10. Selalu mengadu terhadap atasan mengenai rekan kerja yang lain dan pihak atasan meladeninya sehingga menimbulkan rasa benci dan takut antar karyawan..

Tujuan utama dari kedisiplinan adalah untuk mendorong karyawan berperilaku sepantasnya di tempat kerja, dimana perilaku yang sepantasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan peraturan undang-undang masyarakat.

C. Indikator Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan kerja adalah suatu sikap dan perilaku karyawan dalam mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja karyawan, terdapat beberapa indikator.

Kedisiplinan kerja yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari teori Febiningtyas dan Ekaningtyas, (2014) adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu dalam datang dan pulang kerja.
Karyawan yang datang ke kantor dan pulang ke rumah tepat waktu, tertib dan teratur, adalah merupakan indikator kedisiplinan kerja yang baik.
2. Persiapan bekerja di hari sebelumnya.
Salah satu indikator kedisiplinan kerja yang baik adalah karyawan dalam mempersiapkan pekerjaannya untuk hari esok agar lebih efisien dalam penggunaan waktunya.
3. Mengikuti perkembangan pengetahuan.
Karyawan mengikuti perkembangan pengetahuan yang

ada keterkaitannya dengan pekerjaannya, dengan tujuan agar mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan, adalah salah satu indikator kedisiplinan kerja.

4. Permohonan izin karena berhalangan hadir.

Karyawan mengajukan permohonan izin apabila berhalangan hadir adalah salah satu indikator kedisiplinan kerja. Karena atasan bisa mengalihkan pekerjaan dan diberikan kepada karyawan yang hadir, sehingga tidak mengganggu aktivitas perusahaan.

5. Pelaksanaan sistem evaluasi.

Dengan dilakukannya sistem evaluasi pada setiap pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan, adalah merupakan salah satu indikator kedisiplinan kerja.

6. Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tingkat ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, adalah merupakan salah satu indikator kedisiplinan kerja. Sehingga pekerjaan tidak menumpuk karena datangnya

pekerjaan baru.

7. Tingkat kepatuhan terhadap jadwal kerja yang telah ditentukan

Tingkat kepatuhan karyawan dalam menjalankan jadwal kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan adalah sebagai bagian dari nilai indikator kedisiplinan kerja.

8. Tingkat ketaatan pada peraturan perusahaan

Karyawan memakai seragam yang disediakan perusahaan, menggunakan tanda pengenal atau identitas diri, izin bila berhalangan hadir kerja, adalah contoh dari indikator kedisiplinan kerja yang baik.

9. Tingkat ketenangan dalam bekerja

Sikap kehati-hatian karyawan dalam menggunakan peralatan perusahaan, menjaga kondisi kerja yang kondusif, dan tingkat ketenangan dalam bekerja tinggi, adalah merupakan indikator kedisiplinan kerja.

BAB III

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

A. Keselamatan Kerja

Agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan aman dan nyaman serta meningkatkan produktifitasnya, perusahaan perlu melakukan perlindungan terhadap karyawannya dalam hal ini adalah perlindungan keselamatan kerja karyawan. Dalam Undang-Undang No. 1 tahun 1970 telah ditetapkan beberapa syarat keselamatan kerja diantaranya adalah mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja, kebakaran, bahaya ledakan, memberikan jalur untuk menyelamatkan diri saat terjadi kebakaran, pertolongan pertama saat terjadi kecelekaan, tersedianya APD (Alat Pelindung Diri) yang layak bagi karyawan, terjaganya lingkungan kerja karyawan baik itu udara, cahaya, suhu, kotoran dan lain-lain, mencegah terjadinya penyakit akibat kerja, keamanan kelistrikan dan lainnya.

Menurut Wilson (2012:377), Keselamatan Kerja merupakan perlindungan fisik ataupun mental pada tenaga kerja di lingkungan kerjanya. Menurut Panggabean (2012:112), Manajemen Keselamatan kerja termasuk dalam perlindungan karyawan terhadap potensi kecelakaan kerja di tempat kerja, kesehatan berarti karyawan bebas dari penyakit secara fisik maupun mental.

Definisi keselamatan kerja adalah kondisi kerja yang terjamin keamanan dan keselamatannya dari kerusakan, penderitaan, dan kerugian di tempatk kerja (Mangkunegara, 2012:161). Keselamatan kerja secara umum memiliki arti selamat dalam melakukan pekerjaan apa saja dan selamat dari bahaya kecelakaan kerja yang mengakibatkan cedera dan kecacatan permanen pada pekerja yang menyebabkan kerugian bagi pekerja dan perusahaan.

“Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat bekerja dan lingkungan, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Arti

dan tujuan keselamatan kerja untuk menjamin keadaan, keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah dan rohaniah manusia serta hasil karya dan budayanya, tertuju pada kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan manusia pada khususnya” (Ridley, 2016).

“Keselamatan kerja adalah suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja adalah salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada seorang pun di dunia yang menginginkan terjadinya kecelakaan. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk dan lingkungan di mana pekerjaan itu dilaksanakan” (Buntarto, 2015: 1).

Dari pengertian-pengertian di atas dapat diartikan bahwa keselamatan kerja merupakan keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat bekerja dan lingkungan agar karyawan terhindar dari bahaya yang dapat mengakibatkan penderitaan, kerusakan selama berada di dalam lingkungan pekerjaan.

B. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah ilmu yang bertujuan untuk membuat karyawan memiliki kesehatan yang sebaik-baiknya dengan upaya preventif dan kuratif guna mencegah terjadinya penyakit yang diakibatkan oleh lingkungan kerjanya (Suma'mur, 2017). Bebasnya seorang pekerja dari gangguan fisik atau mental yang disebabkan oleh lingkungan kerjanya merupakan definisi dari kesehatan kerja (Kuswana, 2014).

Berdasarkan Gunawan dan Waluyo (2015:13), Kesehatan Kerja (*Occupational Health*) adalah upaya untuk mencegah penyakit akibat kerja (terjadi saat operasi normal). Kesehatan kerja merupakan upaya menjaga kesehatan karyawan selama bekerja. Artinya kondisi lingkungan kerja tidak menyebabkan pekerja menjadi sakit (Kasmir, 2016:264). Adapun kesehatan kerja menurut Mondy merupakan bebas dari kekerasan fisik. Faktor-faktor di lingkungan kerja yang terjadi dalam jangka waktu tertentu dan dapat menyebabkan

stres dan gangguan emosional atau fisik merupakan definisi risiko kesehatan (Marliani, 2015:268).

Berdasarkan Widodo (2015:242), pada dasarnya kesehatan itu meliputi empat aspek, antara lain:

1. Kesehatan fisik, tercapai jika seseorang tidak ada keluhan sakit dan memang tidak terlihat sakit.
2. Mental yang sehat.
3. Tiga item penting, yaitu:
 - a. Pemikiran yang sehat tecermin dari jalan pikiran atau cara berpikir.
 - b. Emosional yang sehat tecermin dari kemampuan seseorang untuk mengekspresikan perasaannya, misalnya ketakutan, kegembiraan, kecemasan, kesedihan, dll.
 - c. Sehatnya spirtirtual seseorang yang terlihat dari cara mengungkapkan terima kasih atau rasa sukur terhadap Tuhan Yang Maha Kuasa. Misalnya sehat spiritual dapat dilihat dari praktik keagamaan seseorang. Dengan perkataan lain, sehat spiritual adalah keadaan dimana seseorang menjalankan ibadah dan semua aturan agama

yang dianutnya.

4. Kesehatan Sosial terwujud apabila seseorang mampu berhubungan dengan orang lain atau kelompok lain secara baik, tanpa membedakan ras, suku, agama atau kepercayaan, status sosial, ekonomi, politik, dan sebagainya, serta saling toleran dan menghargai.
5. Kesehatan dari aspek ekonomi tampak dari seorang dewasa yang produktif, dalam hal ini memiliki aktifitas yang dapat menghasilkan sesuatu yang dapat menopang hidupnya sendiri dan keluarga secara finansial.

Segala upaya untuk menjaga kelengkapan material ataupun spiritual pekerja demi tercapainya masyarakat yang makmur, adil dan sejahtera merupakan definisi dari keselamatan dan kesehatan kerja (Mangkunegara. 2013). Berdasarkan penelitian Apriyani (2019), menyimpulkan pelaksanaan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang baik mampu meminimalisir atau mengurangi tingkat kecelakaan kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja sangat penting

bagi suatu perusahaan yang memiliki para pekerja, agar para pekerja dapat bekerja dengan produktif dan tercapainya target perusahaan.

C. Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Manajemen K3 merupakan sistem manajemen yang di dalamnya terdapat perencanaan, struktur organisasi, akuntabilitas, penerapan standar operasional prosedur, proses kerja serta sumber daya manusia yang diperlukan yang bertujuan untuk mengembangkan implementasi, implementasi, modifikasi serta pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja untuk mengendalikan bahaya terkait dengan aktivitas kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, produktif dan produktifitas (Sihombing, 2014).

Program manajemen keselamatan dan kesehatan yang ada di suatu organisasi berfungsi untuk memelihara kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Manajemen K3 yang efektif menuntut

adanya komitmen perusahaan terhadap kondisi kerja karyawan.

D. Tujuan Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada dasarnya bertujuan untuk mengidentifikasi bahaya yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja. Tujuan ini dapat dilakukan dengan dua cara yaitu menentukan akar penyebab masalah dan menentukan pengendalian yang cermat agar tidak terjadi kecelakaan yang sama di masa mendatang.

Menurut Mangkunegara (2012:162) bahwa fungsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja antara lain:

1. Supaya semua pekerja dijamin keselamatan dan kesehatan kerja nya baik secara psikologis, sosial dan fisik.
2. Supaya peralatan kerja dapat dipergunakan secara baik dan selektif mungkin.
3. Agar setiap hasil produksi diperhatikan keamanannya.
4. Agar terdapat jaminan kesehatan gizi semua karyawan.

5. Agar meningkatnya semangat dan partisipasi pekerja.
6. Agar menghindari masalah kesehatan kerja yang disebabkan oleh lingkungan kerjanya..
7. Agar keamanan dan perlindungan dapat dirasakan oleh semua pekerja.

Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja dapat tercapai bila diperhatikannya hal-hal berikut:

1. Terdapat komitmen dari *Top Management*
2. Tersedia direktur khusus keselamatan
3. Dilakukannya rekayasa teknik dan aktifitas yang aman.
4. Terdapat pendidikan dan pelatihan terhadap semua karyawan terkait dengan perilaku yang aman saat bekerja.
5. Terdapat catatan terkait dengan kecelakaan-kecelakaan yang pernah terjadi.
6. Dilakukannya analisis terkait penyebab terjadinya kecelakaan kerja.
7. Terdapat acara atau kontes terkait dengan keselamatan kerja
8. Ditaati dan diimplementasikan peraturan perusahaan.

E. Proses Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan Ramli (2013:50), Proses Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah penerapan berbagai fungsi manajemen:

1. Penerapan, meliputi perkiraan dengan penerapan tujuan sasaran yang akan dicapai, menganalisis data, serta menyusun program.
2. Pelaksanaan, meliputi pengorganisasian, penetapan staf, pendanaan, serta implementasi program.
3. Pengawasan, meliputi pementasan evaluasi hasil kerja serta pengendalian.

Pada hakekatnya proses manajemen yang berkelanjutan di mulai dari perencanaan, pelaksanaan, serta pengawasan. Apabila ada permasalahan, maka manajer yang bersangkutan akan menganalisis penyebab timbulnya permasalahan tersebut dan akan mencari cara pencegahan yang tepat.

Process Safety Management adalah pendekatan sistematis pada manajemen bahaya proses kimia, yang

jika diterapkan akan memastikan arti penting pencegahan lepasnya zat kimia berbahaya, kebakaran dan ledakan yang akan dipahami. OHSAS atau *occupational health and safety assessment series* merupakan standard internasional untuk menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja atau perusahaan. Adapun manfaat dari OHSAS tersebut adalah sebagai berikut:

1. Berpotensi sebagai pengurangan biaya resultan.
2. Menjamin kecocokan dengan kebijakan K3.
3. Memperagakan keselarasan dengan pihak ketiga dan ketentuan umum.
4. Konsisten dan pendekatan terhadap risiko keselamatan dan kesehatan terbukti saat ini dan masa depan.
5. Penyebaran metode untuk perbaikan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dapat berkesinambungan.
6. Meningkatkan kesadaran akan bahaya dan risiko dengan pemenuhan persyaratan.

7. Lingkungan kerja yang aman menurunkan klaim asuransi dan penurunan biaya kehilangan jam kerja.
8. Memenuhi kewajiban undang-undang dengan menunjukkan kesungguhan dalam mengelola risiko.
9. Memiliki *image* perusahaan yang baik di mata pemerintah, karyawan dan masyarakat umum.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja erat kaitannya dengan ilmu pengetahuan dan penerapan dalam hal penggunaan mesin, pesawat produksi, alat kerja demi terciptanya lingkungan kerja yang aman dari bahaya yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja serta kerugian bagi perusahaan. Keselamatan kerja juga mencakup pengendalian teknis, administrasi serta penyediaan alat pelindung diri bagi karyawan

F. Indikator Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan upaya perusahaan agar pekerja atau karyawan terbebas dari kecelakaan kerja saat bekerja. Menurut Hedianto, dkk, (2014:3) Keselamatan kerja menyangkut seluruh proses

melindungi pekerja terhadap risiko yang mungkin timbul di lingkungan kerja. Indikator keselamatan kerja diadopsi dari penelitian Anjani, dkk. (2014) sebagai berikut:

1. Letak peralatan kerja sudah sesuai dengan standar keselamatan/
2. Perlindungan pada semua mesin sudah menjamin keselamatan penggunaannya.
3. Tersedianya perlengkapan keselamatan kerja yang memadai untuk mencegah kecelakaan kerja.
4. Terdapat asuransi yang optimal bagi tenaga kerja.
5. Terdapat tunjangan kecelakaan kerja yang optimal bagi karyawan.
6. Suasana tempat kerja yang aman dan nyaman bagi seluruh karyawan

G. Indikator Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah salah satu upaya untuk menjaga semua kesehatan fisik maupun non fisik pekerja atau karyawan selama karyawan bekerja.

Indikator kesehatan kerja dalam penelitian ini adalah mengadopsi penelitian dari Anjani, dkk. (2014) sebagai berikut:

1. Area kerja yang selalu bersih.
2. Suhu udara di area kerja sesuai dengan standar kesehatan.
3. Terdapat program pemeriksaan kesehatan berkala terhadap pekerja.
4. Air bersih tersedia dan cukup bagi karyawan.
5. Adanya pelayanan kesehatan bagi seluruh tenaga kerja.
Terdapat pembuangan sampah yang tidak mengganggu karyawan atau lingkungan sekitar perusahaan.

BAB IV

LINGKUNGAN KERJA

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan, tempat karyawan bekerja, sehingga mereka merasa aman, nyaman, dan terpengaruh dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya. Semua hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan karyawan merupakan pengertian dari Lingkungan kerja (Sofyan, 2013). Menurut Nitisemito (dalam Nuryasin, dkk. 2016), lingkungan kerja adalah setiap yang ada di sekeliling tenaga kerja yang bisa memberikan pengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja. Lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang ditemui oleh seorang pekerja di lingkungannya, cara kerja dan pengaturannya baik secara individu maupun kelompok (Sedarmayanti, 2011).

Lingkungan kerja atau kondisi kerja sangat bervariasi. Individu ada yang kerja di dalam ruangan, tetapi ada juga yang bekerja di luar ruangan. Ada yang bekerja dengan suhu yang panas atau dingin atau dalam kondisi bising, tetapi ada juga yang bekerja dalam suhu dan keadaan yang normal. Dari berbagai pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan semua yang berada di sekeliling pekerja dan bisa mempengaruhi saat menjalankan kewajibannya sebagai pekerja.

Demi terciptanya lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, berikut ini beberapa hal yang perlu diterapkan:

1. Stasiun kerja yang luas
2. Bangunan tempat kerja yang aman
3. Udara yang baik (terdapat ventilasi udara)
4. Terdapat tempat ibadah keagamaan.
5. Terdapat sarana angkutan khusus yang aman dan nyaman bagi karyawan yang tidak menggunakan kendaraan pribadi.

Menurut Wulan (2011:21) ada dua faktor lingkungan kerja, yaitu fisik dan non fisik.

1. Fisik
 - a. Warna
 - b. Pencahayaan
 - c. Udara.
 - d. Kebisingan
 - e. Ruang gerak.
 - f. Keamanan.
 - g. Kebersihan.
2. Non Fisik
 - a. Struktur kerja.
 - b. Tanggung jawab kerja.
 - c. Perhatian dan dukungan pemimpin.
 - d. Kerja sama antar kelompok.
 - e. Kelancaran komunikasi.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:163) lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan psikis diantaranya adalah:

1. Faktor lingkungan fisik merupakan lingkungan sekitar tenaga kerja itu sendiri. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, diantaranya:
 - a. Rencana Ruang Kerja
Termasuk keteraturan penataan serta penempatan perlengkapan kerja yang mempunyai pengaruh signifikan pada kenyamanan dan penampilan kerja pekerja.
 - b. Rancangan Pekerjaan
Hal ini termasuk perlengkapan kerja serta cara kerja yang kurang sesuai dengan pekerjaannya dan mengganggu kesehatan karyawan dalam bekerja.
 - c. Kondisi Lingkungan Kerja
Pencahayaan dan kebisingan berkaitan erat dengan kenyamanan karyawan. Sirkulasi udara, suhu ruangan, serta pencahayaan yang cukup berpengaruh signifikan terhadap kondisi pekerja saat melaksanakan tugasnya.
 - d. Tingkat *Visual Privacy dan Acoustical Privacy*
Untuk beberapa pekerjaan, karyawan membutuhkan lebih banyak privasi. Hal tersebut merupakan

"kebebasan pribadi" dalam hal-hal yang mempengaruhi diri sendiri dan kelompok seseorang. Meskipun privasi akustik terkait dengan pendengaran.

2. Faktor lingkungan psikis merupakan masalah yang berkaitan dalam organisasi dan hubungan sosial, antara lain:

a. Beban Pekerjaan yang Berlebih

Beban kerja berlebih serta waktu yang singkat dan terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan akan memunculkan tekanan dan rasa tegang terhadap karyawan dan tentunya akan mengakibatkan hasil akhir yang kurang sempurna atau kurang optimal.

b. Pengawasan yang Kurang Baik

Sistem pengawasan yang kurang baik serta tidak efektif bisa memunculkan ketidakpuasaan yang lain, semacam ketidakstabilan atmosfer politik serta minimnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi bisa berakibat pada terlambatnya upaya untuk mencapai hasil yang maksimal, contohnya keinginan

perusahaan tidak cocok dengan harapan karyawan, jika ini selalu terjadi dapat membuat karyawan frustrasi.

d. Perubahan dalam Berbagai Bentuk

Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja seperti tipe kerja, organisasi serta perubahan manajemen perusahaan.

e. Perselisihan Pribadi maupun Kelompok

Ini dapat terjadi saat dua belah pihak memiliki target yang sama serta saling berkompetisi demi tercapainya target tersebut. Hal ini dapat menimbulkan efek negatif yaitu konflik komunikasi, kurangnya koherensi dan kurangnya kerjasama. Namun hal ini memiliki dampak positif yaitu adanya upaya-upaya positif untuk menyelesaikan perselisihan di tempat kerja.

Lingkungan kerja fisik dan psikis merupakan hal yang penting bagi perusahaan, keduanya tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Jika suatu organisasi hanya memprioritaskan satu jenis lingkungan kerja, maka lingkungan kerja yang baik tidak akan tercipta, dan

buruknya lingkungan kerja akan membutuhkan lebih banyak usaha dan waktu, tidak akan mendukung rancangan sistem kerja yang efektif, serta dapat mengakibatkan penurunan kinerja dan produktifitas pekerja.

B. Indikator Lingkungan Kerja

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat memberikan kemudahan dalam menjalankan kewajibannya mengerjakan pekerjaan. Indikator dalam penelitian ini mengadopsi dari indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2013), adalah sebagai berikut:

Secara fisik berikut ini adalah indikator-indikator lingkungan kerja:

1. Penerangan di Tempat kerja

Penerangan di tempat karyawan bekerja adalah mempunyai manfaat yang besar bagi karyawan untuk menunjang kelancaran kerjanya. Oleh karena itu,

diperlukan penerangan yang baik namun tidak terlalu terang. Penerangan yang kurang cukup mengakibatkan penglihatan yang kurang jelas, sehingga membuat hasil pekerjaan tidak optimal. Cahaya dapat berasal dari matahari, lampu dalam suatu ruangan, mengetahui sumber cahaya lainnya.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Bagian tubuh manusia memiliki temperatur yang berbeda-beda saat dalam keadaan normal. Dalam kondisi panas, tubuh manusia dapat menyesuaikan diri tidak lebih dari 20% dan untuk suhu dingin tidak lebih dari 35% dari keadaan normal tubuh manusia. Keadaan tersebut tidak mutlak untuk semua karyawan.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban merupakan jumlah air di udara dan biasanya disebut dalam persentase. Kelembaban di tempat kerja dapat berpengaruh terhadap keadaan tubuh manusia.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Makhluk hidup memerlukan oksigen untuk

proses metabolisme dan keberlangsungan hidup. Tanaman, pepohonan yang ada di tempat atau area kerja merupakan sumber utama udara yang segar. Tanaman adalah penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia. Dengan adanya tanaman di sekitar lingkungan kerja dapat membuat pemulihan tubuh setelah bekerja menjadi lebih cepat.

5. Kebisingan di Tempat kerja

Salah satu polutan yang sering diabaikan oleh manusia adalah kebisingan, yaitu suara yang tidak dapat didengar oleh telinga manusia. Kebisingan yang konstan dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan menyebabkan miskomunikasi.

6. Getaran Mekanis di Tempat kerja

Getaran mekanik adalah getaran yang disebabkan peralatan mekanis yang dapat mencapai tubuh pekerja yang tentunya dapat menyebabkan sesuatu yang tidak diinginkan. Getaran ini aktif Karena ketidakteraturannya, biasanya juga sangat mengganggu tubuh dalam frekuensi dan intensitas. Getaran umum

Efek mekanis ini dapat mengganggu konsentrasi kerja dan menyebabkan kelelahan dan lainnya .

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Konsentrasi karyawan dapat terganggu jika terdapat bau di tempat kerja. Bau yang muncul secara terus-menerus dapat merusak sensitivitas penciuman. Salah satu cara untuk menghilangkan bau yang tidak sedap adalah dengan menggunakan pembersih udara.

8. Tata Warna di Tempat kerja

Pewaranaan di tempat kerja merupakan hal yang juga penting untuk direncanakan dengan baik. Penataan warna berkaitan dengan dekorasi di tempat kerja. Warna mempunyai arti dan mengandung arti yang berbeda-beda.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi memiliki hubungan dengan warna yang baik dan tidak lepas dari penataan warna yang sesuai. Dekorasi merupakan bagaimana mengatur letak, warna, serta peralatan yang digunakan saat bekerja.

10. Keamanan di Tempat Kerja

Keamanan sangat penting untuk menjaga rasa tetap aman dan tenang dalam bekerja. Untuk menjaga tempat kerja dan lingkungan kerja dalam kondisi aman, hal ini harus diperhatikan. Menggunakan Stuan Petugas Pengamanan merupakan salah satu cara yang bisa dilakukan untuk menjaga keamanan di area kerja. Indikator lingkungan kerja secara non fisik adalah sebagai berikut:

a. Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi pada saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Penyampaian informasi dari atasan ke bawahan dapat meliputi tugas, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai.

b. Hubungan antara Karyawan

Hubungan antara karyawan di lingkungan kerja dalam perusahaan adalah merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan, sebab dengan adanya lingkungan kerja yang baik, komunikasi dan interaksi karyawan

meningkat dan terjalin dengan baik, maka karyawan mendapatkan kepuasan dan kinerja karyawan akan meningkat.

BAB V

KINERJA KARYAWAN

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013), hasil kerja yang berkualitas serta kuantitatif yang dilakukan oleh pekerja saat bekerja berdasarkan dengan tugas dan tanggung jawab yang sudah ditetapkan sebelumnya merupakan pengertian kinerja karyawan. Fattah (2017) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah keluaran (*output*) dari pekerjaan yang ditugaskan pada suatu organisasi atau lembaga.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilaksanakan pekerja tersebut demi memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan disiplin ilmu yang dipercayakan kepadanya.

B. Kriteria-Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja adalah dimensi yang digunakan

untuk mengevaluasi kinerja karyawan, departemen ataupun unit kerja. Untuk meraih tujuan organisasi, dimensi-dimensi ini mewakili ekspektasi kinerja yang ingin dicapai oleh karyawan ataupun tim. Menurut Harsuko (2011), berikut merupakan beberapa kriteria kinerja:

1. Kriteria berbasis karakter

Kriteria ini terfokus pada karakter pribadi karyawan dan tidak berfokus pada apa yang dicapai atau diraih karyawan dalam pekerjaannya. Hal yang dinilai pada kriteria ini biasanya adalah keterampilan karyawan, komunikasi, cara memimpin serta kesetiaan.

2. Kriteria berbasis perilaku

Kriteria ini terfokus pada bagaimana karyawan bekerja. Ramah atau tidaknya karyawan saat berhubungan dengan rekan kerja lainnya terkait pekerjaan biasanya menjadi fokus pada penilaian kriteria ini karena beberapa pekerjaan membutuhkan kemampuan interpersonal yang baik yang tentu berkaitan dengan kriteria ini.

3. Kriteria berbasis kinerja

Kriteria ini merupakan kriteria yang paling populer dan berfokus pada apa yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya. Hasil kinerja merupakan orientasi penting pada kriteria ini.

Menurut Riani (2011) berikut ini merupakan kriteria-kriteria yang diperlukan oleh karyawan:

1. Kuantitas kerja: Kuantitas pekerjaan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu
2. Kualitas kerja: Kualitas pekerjaan yang berhasil diraih didasarkan pada persyaratan kinerja yang sudah ditentukan.
3. Pengetahuan kerja: pengetahuan profesional serta kompetensi yang luas
4. Kreatifitas: keaslian ide yang disajikan serta solusi untuk memecahkan masalah yang muncul.
5. Kerjasama: Kemampuan untuk bekerja sama atau bekerja dengan rekan kerja yang lain.
6. Kergantungan: Menyadari dan meyakini akan kehadiran serta penyelesaian pekerjaan.

7. Inisiatif: Antusiasme terhadap tugas baru serta selalu ingin memperluas tugas dan tanggung jawab.
8. Kualitas personal: Berkaitan dengan karakter, jati diri, cara memimpin keramahan serta kredibilitas.

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Suharto dan Cahyono (2015) berikut ini merupakan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja:

1. Keahlian, karakter dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan tentang tugas dan tanggung jawab karyawan, yaitu tingkat pemahaman dan penerimaan orang terhadap apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka.
3. Motivasi karyawan dimana hal ini merupakan suatu dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan intensitas dan kemauan dalam bekerja.

Suharto & Cahyono (2015) menyatakan berikut ini merupakan variabel yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja:

1. Variabel individu

Terdiri dari usia, pendidikan, pengalaman, keadaan jasmani, karakter, semangat, jenis kelamin

2. Variabel situasional

Terdiri dari dua faktor yaitu:

- f. Sosial dan organisasi termasuk: prosedur, pelatihan serta pengalaman, gaji dan lingkungan kerja maupun sosial.
- g. Fisik dan pekerjaan, termasuk: cara kerja, kondisi kerja, peralatan kerja, pengaturan tempat kerja, kebisingan, pencahayaan serta suhu.

D. Indikator Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan adalah dapat meningkatkan kualitas keputusan- keputusan yang ditetapkan oleh perusahaan, mulai dari peningkatan upah dan gaji, promosi, ataupun pemutusan hubungan kerja. Salah satu dari tujuan manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan adalah untuk memaksimalkan kontribusi pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mengukur kinerja karyawan

secara individual ada beberapa indikator yang digunakan. Indikator yang digunakan adalah merujuk kepada (Jeffrey dan Soleman, 2017) diantaranya:

1. Rentang waktu yang diberikan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Lamanya atau cepatnya waktu yang diberikan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, adalah sebagai indikator dalam menilai kinerja karyawan.

2. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Ketepatan atau kesesuaian waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, adalah sebagai indikator dalam menilai kinerja karyawan yang memenuhi dimensi waktu dan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

3. Standarisasi kesesuaian terhadap biaya yang telah dikeluarkan.

Indikator penilaian kinerja karyawan dapat diukur dengan pemenuhan standarisasi secara optimal, dengan tujuan agar perusahaan tidak mengeluarkan biaya yang berlebihan.

4. Kemudahan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
Kemudahan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan adalah sebagai indikator dalam menilai kinerja karyawan yang berkaitan dengan kemampuan dan minat yang dimilikinya, hal ini menunjukkan kualitas karyawan dalam bekerja.
5. Standarisasi berdasarkan tingkat kesempurnaan yang diinginkan.
Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan menginginkan mendekati tingkat kesempurnaan, tingkat kesempurnaan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya adalah menjadi salah satu indikator penilaian kinerja karyawan.
6. Mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.
Tingkat kesungguhan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan adalah merupakan salah satu indikator penilaian kinerja karyawan. Apabila seorang karyawan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan, maka akan terwujud hasil kerja yang dilakukannya.
7. Perilaku dalam bekerja sesuai dengan keinginan

perusahaan.

Perilaku karyawan dalam bekerja disuatu perusahaan, akan terbentuk karena adanya budaya organisasi yang terjadi dilingkungan. Hal ini mencerminkan kepatuhan karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan merupakan salah satu indikator penilaian kinerja karyawan.

8. Terampil dalam melakukan pekerjaan.

Kemampuan seseorang dalam bekerja adalah berhubungan erat dengan keterampilan yang dimilikinya. Terampil karyawan dalam bekerja adalah merupakan salah satu indikator penilaian kinerja karyawan.

9. Jumlah produk atau layanan yang harus dihasilkan dalam rentang waktu tertentu.

Untuk memenuhi standar produktivitas karyawan, perusahaan memberikan target hasil kerja karyawan. Jumlah produk atau layanan yang harus dihasilkan dalam rentang waktu tertentu adalah merupakan salah satu indikator penilaian kinerja karyawan.

10. Karyawan mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP).

Standar Operasional Prosedur (SOP) dibuat untuk keseragaman dalam beraktivitas, karyawan yang mentaati dan tunduk pada peraturan yang berlaku adalah wujud kedisiplinan karyawan. Karyawan mengikuti SOP adalah merupakan salah satu indikator penilaian kinerja karyawan.

BAB VI

PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Hasil penelitian menunjukkan variabel Kedisiplinan Kerja (X1) mempunyai nilai T-hitung 4,012 lebih besar dari 1,977 dan Sig t (0.000) lebih kecil dari 5% (0,05). Sehingga disimpulkan secara parsial Kedisiplinan Kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Rista Eka Rachim Febiningtyas & Diah Ekaningtyas (2014), Windy J. Sumaki, Rita N. Taroreh & Djurwati Soepeno (2015), Wahyu Tri Gunadi (2016), Ignatius Jeffrey & Mahmud Soleman (2017), Dedi Iskanto, Aripin Yapentra, Putra Budi Ansori & Mohamad Jupri (2020), Apfia Ferawati (2017), Jasman Saripuddin Hasibuan & Beby Silvy (2019) yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil rata-rata tertinggi ada pada pernyataan X1_7 “Saya mematuhi terhadap jadwal kerja yang telah ditentukan”. Yang diharapkan perusahaan memperhatikan absensi karyawannya agar perusahaan dapat memberikan suatu motivasi kepada karyawan-karyawannya dalam mematuhi jadwal kerja yang telah ditentukan.

A. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan variabel variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) mempunyai nilai T-hitung 3,801 lebih besar dari 1,977 dan Sig t (0,000) lebih kecil dari 5% (0,05). Sehingga disimpulkan secara parsial Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Wahyu Tri Gunadi (2016) dan M. Hibbul Watoni (2019) yang menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil rata-rata tertinggi ada pada pernyataan X2_8 "Suhu udara di tempat kerja memenuhi standar kesehatan". Yang diharapkan perusahaan dapat terus memperhatikan kesehatan karyawannya tentunya dalam hal tempat kerja yang nyaman.

B. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) mempunyai nilai T-hitung 2,200 lebih besar dari 1,977 dan Sig t (0,029) lebih kecil dari 5% (0,05). Sehingga disimpulkan secara parsial Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Rizal Nabawi (2019), Wahyu Tri Gunadi (2016), Apfia Ferawati (2017), Lyta Lestari & Harmon (2017) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil rata-rata tertinggi ada pada pernyataan X3_6 “Tempat kerja saya tidak terlalu ada getaran mekanis”. Yang diharapkan perusahaan terus memperhatikan kondisi area kerja karyawan dalam hal getaran mekanis dengan menggunakan peralatan kerja yang rendah intensitas getarannya untuk mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh getaran mekanis.

Dan hasil rata-rata tertinggi lainnya ada pada pernyataan X3_9 “ Dekorasi tata letak di tempat kerja sudah memadai”. Yang diharapkan perusahaan dapat terus memperhatikan karyawan dengan membuat dekorasi dan tata letak di tempat kerja yang ideal dan baik agar karyawan semakin nyaman dan produktif dalam bekerja.

C. Pengaruh Kedisiplinan Kerja, K3, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 89,168 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini

menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar dari F tabel 2,84 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya Kedisiplinan Kerja, K3 dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Rista Eka Rachim Febiningtyas & Diah Ekaningtyas (2014), Windy J. Sumaki, Rita N. Taroreh & Djurwati Soepeno (2015), Rizal Nabawi (2019), Wahyu Tri Gunadi (2016), Ignatius Jeffrey & Mahmud Soleman (2017), M. Hibbul Watoni (2019), Dedi Iskanto, Aripin Yapentra, Putra Budi Ansori & Mohamad Jupri (2020), Apfia Ferawati (2017), Jasman Saripuddin Hasibuan, Beby Silvy (2019), Lyta Lestari & Harmon (2017) yang mengatakan bahwa kedisiplinan kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini variabel kedisiplinan kerja, keselamatan

dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga diharapkan hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi perusahaan. Dimana implikasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hasil signifikan yang artinya apabila variabel kedisiplinan kerja mengalami peningkatan maka variabel kinerja karyawan akan semakin meningkat. Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan kedisiplinan karyawan, yang dapat dilihat pada hasil rata-rata terendah yang berada pada pernyataan X1_9 "Saya selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan perusahaan, menjaga kondisi kerja yang kondusif dan tenang saat bekerja", dengan tingkat rata-rata terendah maka perusahaan disarankan untuk memperhatikan kembali kedisiplinan kerja karyawan terutama dalam hal pekerjaan yang harus diselesaikan dengan hati-hati sesuai dengan standar yang berlaku saat bekerja.

Misalnya dengan cara perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan atau *refreshment* secara reguler dan terjadwal terhadap seluruh karyawan mengenai prosedur kerja, izin kerja ataupun standar kerja yang berlaku bagi perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan hati-hati dan selalu menerapkan prosedur atau aturan yang ada di perusahaan.

2. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hasil signifikan yang artinya apabila variabel keselamatan dan kesehatan kerja mengalami peningkatan maka variabel kinerja karyawan akan semakin meningkat. Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, yang dapat dilihat pada hasil rata-rata terendah yang berada pada pernyataan X2_2 “ Perlindungan pada mesin yang digunakan sudah menjamin keselamatan kerja.” dengan tingkat rata-rata

terendah maka perusahaan disarankan untuk memperhatikan kembali keselamatan kerja terutama dalam hal keselamatan mesin. Misalnya dengan cara perusahaan meninjau kembali terhadap kondisi semua mesin yang dimiliki mengenai perangkat keselamatannya, apakah sudah memadai atau belum. Jika belum, tentunya perusahaan dapat segera melakukan *improvement* terhadap mesin-mesin tersebut sehingga dapat mengurangi risiko terjadinya kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh mesin.

Rata-rata hasil terendah lainnya adalah pada pernyataan X2_5 “Tunjangan kecelakaan kerja yang diberikan sudah optimal”. dengan tingkat rata-rata terendah maka perusahaan disarankan untuk memperhatikan kembali keselamatan dan kesehatan kerja terutama dalam hal tunjangan kecelakaan kerja. Misalnya dengan cara perusahaan meninjau kembali tunjangan kecelakaan kerja yang diberikan kepada karyawannya, apakah sudah sesuai atau sudah terdistribusi keseluruh karyawannya atau ada kendala

dalam menerima tunjangan kecelakaan tersebut. Sehingga dalam hal tunjangan kecelakaan kerja yang diberikan secara optimal maka karyawan akan merasa lebih diperhatikan oleh perusahaannya dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hasil signifikan yang artinya apabila variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan maka variabel kinerja karyawan akan semakin meningkat. Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan, yang dapat dilihat pada hasil rata-rata terendah yang berada pada pernyataan X3_2 "Temperatur di tempat kerja sudah memadai" dengan tingkat rata-rata terendah maka perusahaan disarankan untuk memperhatikan kembali lingkungan kerja terutama dalam hal temperatur di tempat kerja. Misalnya dengan cara melakukan pemantauan temperatur seluruh area kerja mengenai standar

temperatur di setiap proses kerja. Apakah ada temperatur di area kerja yang tidak sesuai dengan standar yang berlaku yang tentunya dapat menghambat pekerjaan karyawan dan membahayakan dirinya. Dengan penyesuaian temperatur yang baik sesuai dengan standar yang berlaku maka akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tentunya mencegah terjadinya penyakit akibat kerja.

BAB VII PENUTUP

Dari hasil analisis pengaruh kedisiplinan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BIIC Berca Cables di Kabupaten Tangerang, dan ini adalah merupakan jawaban dari pertanyaan peneliti yang berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini, serta mencapai sasaran penelitian, maka hasil kesimpulannya antara lain:

Berdasarkan hasil uji-t (uji signifikan secara parsial), bahwa variabel kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BIIC Berca Cables di Kabupaten Tangerang, artinya apabila variabel kedisiplinan kerja mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Rista Eka Rachim Febiningtyas & Diah Ekaningtias (2014), Windy J. Sumaki, Rita N. Taroreh &

Djurwati Soepeno (2015), Wahyu Tri Gunadi (2016), Ignatius Jeffrey & Mahmud Soleman (2017), Dedi Iskanto, Aripin Yapentra, Putra Budi Ansori & Mohamad Jupri (2020), Apfia Ferawati (2017), Jasman Saripuddin Hasibuan & Beby Silvy (2019) yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji-t (uji signifikan secara parsial), bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BIIC Berca Cables di Kabupaten Tangerang, artinya apabila variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Wahyu Tri Gunadi (2016) dan M. Hibbul Watoni (2019) yang menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji-t (uji signifikan secara parsial), bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BIIC Berca Cables di Kabupaten Tangerang, artinya apabila variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Rizal Nabawi

(2019), Wahyu Tri Gunadi (2016), Apfia Ferawati (2017), Lyta Lestari & Harmon (2017) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji-f (uji signifikan secara simultan), bahwa variabel kedisiplinan kerja, variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta variabel lingkungan kerja adalah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BIIC Berca Cables di Kabupaten Tangerang, artinya apabila variabel kedisiplinan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta variabel lingkungan kerja mengalami

kenaikan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Rista Eka Rachim Febiningtyas & Diah Ekaningtyas (2014), Windy J. Sumaki, Rita N. Taroreh & Djurwati Soepeno (2015), Rizal Nabawi (2019), Wahyu Tri Gunadi (2016), Ignatius Jeffrey & Mahmud Soleman (2017), M. Hibbul Watoni (2019), Dedi Iskamto, Aripem Yapentra, Putra Budi Ansori & Mohamad Jupri (2020), Apfia Ferawati (2017), Jasman Saripuddin Hasibuan, Beby Silvy (2019), Lyta Lestari & Harmon (2017) yang mengatakan bahwa kedisiplinan kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini masih sangat terbatas, baik rentang waktu, variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini, maupun sampel dari perusahaan. Berdasarkan hasil terendah rata-rata pada pernyataan yang ada di kuesioner dan hasil penelitian, maka saran yang diberikan adalah:

Bagi Akademis

- a. Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat menjadi referensi bagi pengembang ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan
- b. Diharapkan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut karena terdapat banyak hal yang dapat digali pada variabel yang diteliti.

Bagi Perusahaan (PT. BIIC Berca Cables)

- a. Perusahaan perlu memperhatikan kembali kedisiplinan kerja karyawan terutama dalam hal pekerjaan yang harus diselesaikan dengan hati-hati sesuai dengan standar yang berlaku saat bekerja yang mana hal ini terlihat pada hasil rata-rata terendah yaitu pada pernyataan XI_9 “Saya selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan perusahaan, menjaga kondisi kerja yang kondusif dan tenang saat bekerja”. Untuk meningkatkan kedisiplinan, perusahaan dapat memberikan pelatihan-pelatihan atau *refreshment* secara

reguler dan terjadwal terhadap seluruh karyawan mengenai prosedur kerja, izin kerja ataupun standar kerja yang berlaku bagi perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan hati-hati dan selalu menerapkan prosedur atau aturan yang ada di perusahaan.

- b. Perusahaan perlu meninjau kembali keselamatan kerja terutama dalam hal keselamatan mesin yang mana hal ini terlihat pada hasil rata-rata terendah pada pernyataan X2_2 “Perlindungan pada mesin yang digunakan sudah menjamin keselamatan kerja”. Perusahaan dapat meninjau kembali terhadap kondisi semua mesin yang dimiliki mengenai perangkat keselamatannya, apakah sudah memadai atau belum. Jika belum, tentunya perusahaan dapat segera melakukan improvement terhadap mesin-mesin tersebut sehingga dapat mengurangi risiko terjadinya kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh mesin. Selanjutnya dalam hal tunjangan kecelakaan kerja. Misalnya dengan cara perusahaan meninjau kembali tunjangan kecelakaan kerja yang diberikan kepada

karyawannya, apakah sudah sesuai atau sudah terdistribusi keseluruhan karyawannya atau ada kendala dalam menerima tunjangan kecelakaan tersebut. Sehingga dalam hal tunjangan kecelakaan kerja yang diberikan secara optimal maka karyawan akan merasa lebih diperhatikan oleh perusahaannya dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja.

- c. Perusahaan perlu meninjau kembali lingkungan kerja terutama dalam hal temperatur di tempat kerja yang mana hal ini terlihat dari hasil rata-rata terendah yang berada pada pernyataan X3_2 "Temperatur di tempat kerja sudah memadai". Perusahaan dapat melakukan pemantauan temperatur seluruh area kerja mengenai standar temperatur di setiap proses kerja. Apakah ada temperatur di area kerja yang tidak sesuai dengan standar yang berlaku yang tentunya dapat menghambat pekerjaan karyawan dan membahayakan dirinya. Dengan penyesuaian temperatur yang baik sesuai dengan standar yang berlaku

maka akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tentunya mencegah terjadinya penyakit akibat kerja.

d. Perusahaan perlu meninjau kembali dalam jumlah produk atau layanan yang harus dihasilkan dalam rentang waktu tertentu yang mana hal ini terlihat pada hasil rata-rata terendah yang berada pada pernyataan Y_8 “Frekuensi selalu mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan”. Perusahaan dapat menilai apakah jumlah produk atau layanan sudah sesuai dengan jumlah karyawan, jam kerja karyawan, alat yang digunakan, pelindungan diri yang digunakan untuk menyelesaikan jumlah produk dalam rentang waktu tertentu. Sehingga hal yang sudah sesuai akan membuat kinerja karyawannya meningkat dan membuat produktivitas perusahaanpun meningkat.

3. Bagi Perusahaan pada Umumnya

Dari hasil penelitian dan beberapa penelitian terdahulu yang relevan, ditemukan bahwasannya kedisiplinan, keselamatan dan kesehatan kerja serta

lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan perusahaan pada umumnya dapat mengimplementasikan program-program untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan serta menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan sehingga kinerja karyawan meningkat. Dengan disiplin yang baik, program keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan yang berjalan dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan, mengurangi ketidaksesuaian-ketidaksesuaian yang terjadi dan menghindari terjadinya kecelakaan kerja yang akan merugikan bisnis perusahaan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, M., Utami, H. N, & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 9, No. 1, 1-14.
- Apriyani, R. K. (2019). Pengaruh Pelaksanaan K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) Terhadap Tingkat Kecelakaan Kerja Perekam Medis, *Jurnal Ilmiah Ilmu Kesehatan: Wawasan Kesehatan*, Vol. 5, No. 2, 1-5.
- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 Untuk Penelitian Dan Skripsi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Bangun, S. (2016). Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Smk3) Pada Proyek Gedung. *Jurnal Sains dan Teknologi Utama*, Vol. 11, No. 2, 1-13.
- Buntarto. (2015). *Panduan Praktis Keselamatan & Kesehatan Kerja untuk Industri*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. Dharma, A. 2012.

- Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosdakarya, Bandung Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmetera.
- Febiningtyas, R. E. R., & Ekaningtias, D. (2014). *The effect of leadership, motivation, and work discipline on the employees' performance of finance section in the regional working unit in Tulungagung regency*. *Journal The Indonesian Accounting Review*. Surabaya: STIE Perbanas Surabaya. 4(2), 97-106.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Business Management*, Vol. 5, No. 1, 1-3.
- Gunawan dan Waluyo. (2015). *Risk Based Behavioral Safety Membangun Kebersamaan Untuk Mewujudkan Keunggulan Operasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, H, T. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. J. & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

- Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat dan Tantangan Era Revolusi Industri 4.0*, Vol. 2 No. 1
- Hedianto, B. R., Mukzam, M. D., & Iqbal, M. (2014). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 10 No. 1, 1-9.
- Iskamto, D., Yapentra, A., Ansori, P. D., & Jupri, M. (2020). *Effect of Working Discipline Toward Performance: An Empirical Investigation. International Conference on Islam, Economy, and Halal Industry*. Vol. 2020
- Jeffrey, I. & Soleman, M. (2017). *The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute. International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management of The Republic of Indonesia*, 6(8), 106-113.
- Jepry, & Mardika, N. H. 2020. Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977– 1987.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kuswana, W. S. (2014). *Ergonomi Dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja*.

- Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Lestary, L. & Harmon (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, Vol. 3, No. 2
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Marliani. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat.
- Jakarta.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2 No. 2, 170-183.
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Nurdin, I & Hartati, S. (2019) *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Surabaya.
- Nuryasin, I, Al Musadieq, M, & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota

- Malang), *Jurnal*, Vol. 1, 1- 15.
- Osterwalder, A & Pigneur, Y. (2010). *Business Model Generation*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Panggabean, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prasetyo, E.T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*. 3(1), 21-30.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi.
- Ramli, S. (2013). *Pedoman Praktis Manajemen Risiko dalam Perspektif K3 OHS Risk Management*. Jakarta: PT. Dian Rakyat.
- Riani, M. A. L. (2011). *Perspektif Kompensasi*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Ridley, J. (2016). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Ruslan, Rosady. 2017. *Metode Penelitian Public Relations & Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Santoso, S. (2012). *Analisis SPSS pada Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sihombing, D. (2014). Implementasi Keselamatan Dan

- Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Di Kota Bitung (Studi Kasus Proyek Pembangunan Pabrik Minyak Pt. Mns). *Jurnal Sipil Statik*, Vol.2 No.3, 1-7.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, Vol. 2, No. 1, 1-11
- Sugianto, C. P. (2016). Pengaruh Media Sosial Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Cherie Melalui Minat Beli. *Performa Jurnal Manajemen dan Start Up Bisnis*. Vol. 1, No. 5:594-603.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto & Cahyono, B. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, *Jurnal, JRBI* Vol. 1, 1-16.
- Sujarweni, V.W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Suma'mur, (2017). *Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Sumaki, W. J., Taroreh, R. N. & Soepeno, D. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado,

- Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 15, No. 05, 1-12.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyu T. G. 2016. *Pengaruh Absensi, Motivasi, Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Yhuen Garment Boyolali*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Watoni, M Hibbul. (2019). *The Effect Of Occupational Safety And Health And Work Discipline On Employee Performance In The Environmental Services Of Yogyakarta City*. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, Vol-3.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

