

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Review Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu**

Berikut ini adalah hasil penelitian terdahulu yang relevan dan peneliti gunakan sebagai referensi dalam analisis yaitu:

**Penelitian ke satu** dilakukan oleh Mutiasari, et.al., AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Vol. 3 Hal. 117-138 Tahun 2020 E-ISSN: 2620-6099 P-ISSN: 2620-7680. Dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Adhi Karya Indah Cilacap”.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adhi Karya Indah Cilacap. Data yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 responden dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), keselamatan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis, perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel bebas kompensasi (X1), disiplin kerja (X2) dan keselamatan kerja (X3) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Sedangkan penulis menggunakan variabel bebas kesehatan kerja (X1), keselamatan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y).

**Penelitian ke dua** dilakukan oleh Edy Krisyanto, Jurnal Ilmiah Semarak Vol. 2 Hal. 31-45 Tahun 2019 E-ISSN: 2622-3686 P-ISSN: 2615-6849. Dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia, Tangerang Selatan”.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inkabiz Indonesia, Tangerang Selatan. Data yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 responden dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1), kesehatan dan keselamatan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis, perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel bebas disiplin kerja (X1) dan kesehatan dan keselamatan kerja (X2) dengan variabel terikat kinerja pekerja (Y). Sedangkan penulis menggunakan variabel bebas kesehatan kerja (X1), keselamatan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y).

**Penelitian ke tiga** dilakukan oleh Bahtiar, W.E., & Winarningsih, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 7 Hal. 1-17 Tahun 2018 E-ISSN: 2461-0593. Dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan K3 terhadap Kinerja Karyawan PT. GRC Karya Perdana Semarang”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pentingnya pengaruh variabel motivasi, disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Data yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 responden dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil menunjukkan bahwa motivasi (X1), disiplin (X2) dan kesehatan dan keselamatan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis, perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel bebas motivasi (X1), disiplin (X2) dan kesehatan dan keselamatan kerja (X3) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Sedangkan penulis menggunakan variabel bebas kesehatan kerja (X1), keselamatan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y).

**Penelitian ke empat** dilakukan oleh Aisyah, S., & Supriyatin, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 8 Hal. 1-17 Tahun 2019 E-ISSN: 2461-0593. Dengan judul “Pengaruh K3, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Kris Jaya Adymix”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Data yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 45 responden dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (X1), pelatihan (X2)

dan pengembangan karir (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis, perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel bebas keselamatan dan kesehatan kerja (X1), pelatihan (X2) dan pengembangan karir (X3) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Sedangkan penulis menggunakan variabel bebas kesehatan kerja (X1), keselamatan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y).

**Penelitian ke lima** dilakukan oleh Putra, A.A., et.al., Jurnal Teknik GRADIEN Vol. 11 Hal. 49-64 Tahun 2019 E-ISSN: 2085-2932. Dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Pekerja Proyek Konstruksi pada PT. Jaya Kusuma Sarana Studi Kasus: Proyek Hotel *Greenhill* Jimbaran”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pekerja. Data yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 69 responden dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil menunjukkan bahwa keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja (Y).

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis, perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel bebas keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) dengan variabel terikat kinerja pekerja (Y). Sedangkan penulis menggunakan variabel bebas kesehatan kerja (X1), keselamatan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y).

**Penelitian ke enam** dilakukan oleh Meswantri, & Awaludin, *International Review of Management and Marketing* Vol. 8 Hal. 36-44 Tahun 2018 ISSN: 2146-4405. Dengan judul “*Determinant of Employee Engagement and its Implications on Employee Performance*”.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan secara parsial atau simultan pengaruh kepemimpinan transformasional, penempatan karyawan, kompetensi dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Data yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 237 responden dan

dianalisis dengan menggunakan analisis permodelan persamaan struktural (*Structural Equation Modeling*). Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X1), penempatan karyawan (X2), kompetensi (X3) dan keterlibatan karyawan (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis, perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel bebas kepemimpinan transformasional (X1), penempatan karyawan (X2), kompetensi (X3) dan keterlibatan karyawan (X4) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Sedangkan penulis menggunakan variabel bebas kesehatan kerja (X1), keselamatan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y).

**Penelitian ke tujuh** dilakukan oleh Cendi, C., & Setyo, R., *International Review of Management and Marketing* Vol. 10 Hal.159-164 Tahun 2020 ISSN: 2146-4405. Dengan judul “*The Effect of Work Discipline, Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance of The Directorate General of Construction Development Minister for Public Works and Housing Republic of Indonesia*”.

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Data yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 287 responden dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis, perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel bebas disiplin kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan motivasi kerja (X3) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Sedangkan penulis menggunakan variabel bebas kesehatan kerja (X1), keselamatan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y).

**Penelitian ke delapan** dilakukan oleh Khrisna, P.S., *International Journal of Integrated Education, Engineering and Business (IJIEEB)* Vol. 1 Hal. 10-15

Tahun 2019 E-ISSN: 2615-2312 P-ISSN: 2615-1596. Dengan judul “*An Analysis of the Impact on Performance of Work Safety and Health Workers (Case Study: Construction One Galaxy) Surabaya Project*”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Data yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 responden dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Bila dibandingkan dengan penelitian penulis, perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan variabel bebas keselamatan dan kesehatan kerja (X) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y). Sedangkan penulis menggunakan variabel bebas kesehatan kerja (X1), keselamatan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y).

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang memusatkan perhatian pada masalah kepegawaian didalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dianggap sangat penting peranannya dalam tercapainya tujuan perusahaan. Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli sebagai berikut:

#### **2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sihotang (2007) dalam Sinambela (2018:8) manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat dan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Handoko (2011:8) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan dari beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia menurut penulis adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset yang utama, melalui berbagai penerapan sehingga tujuan organisasi atau perusahaan yang telah dibuat dapat tercapai.

### **2.2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Menurut Simamora (2001) dalam Sinambela (2018:14) tujuan dari manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Tujuan Kemasyarakatan (Sosial)

Tujuan sosial difokuskan agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan dari masyarakat dan meminimalkan dampak negatif tuntutan masyarakat terhadap organisasi. Organisasi diharapkan dapat meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat dan dapat meringankan masalah-masalah yang mereka hadapi.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran atau target formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang ditentukan.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individu

Tujuan individu adalah tujuan pribadi dari setiap pegawai yang bergabung dalam organisasi. Setiap sumber daya manusia yang memasuki organisasi tertentu pasti memiliki tujuan pribadi, yang pada umumnya adalah

memperoleh kompensasi. Oleh karena itu setiap individu harus memenuhi berbagai peraturan yang ditetapkan organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai.

### 2.2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sinambela (2018:18) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari disiplin manajemen yang menerapkan berbagai fungsi, selayaknya fungsi-fungsi manajemen dimaksud dapat diimplementasikan dalam manajemen sumber daya manusia. Secara umum, manajemen sumber daya manusia mengembangkan dan bekerja melalui sistem terpadu melalui lima area fungsional yaitu:

1. Perencanaan  
Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisiensi agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Staffing  
*Staffing* adalah proses ketika organisasi memastikan bahwa jumlah pekerja dengan *skill* semestinyadalah pekerjaan yang benar, pada waktu yang benar untuk mencapai tujuan dari organisasi.
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia  
*Human Resource Development (HRD)* adalah fungsi manajemen sumber daya manusia utama yang terdiri dari tidak hanya pelatihan dan pengembangan, tetapi juga perencanaan karier individual, pengembangan organisasi dan penilaian kinerja. Organisasi yang menekankan kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dirancang untuk memberi peserta belajar dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk kerja di masa sekarang serta di masa mendatang. Pengembangan melibatkan pembelajaran yang berjalan melebihi kerja hari ini.
4. Kompensasi dan *Benefit*  
Sistem kompensasi yang bijak memberi pegawai dengan *reward* memadai dan berkeadilan bagi kontribusi mereka memenuhi tujuan organisasi. *Reward* dapat berupa kombinasi hal-hal berikut:
  - a. Bayaran: uang yang diterima orang untuk melakukan kerja.

- b. *Benefit: reward* finansial tambahan, selain dari bayaran.
  - c. *Reward* non finansial: kesenangan bekerja yang dilakukan atau kepuasan dengan lingkungan tempat kerja yang memberikan fleksibilitas.
5. **Keamanan dan Kesehatan**  
Keamanan dan kesehatan meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan yang diakibatkan pelaksanaan pekerjaan. Kesehatan merujuk pada kebebasan pegawai dari sakit fisik atau emosional. Hal tersebut penting karena pegawai yang bekerja dalam lingkungan aman dan menikmati kesehatan yang baik akan lebih mungkin untuk produktif dan menghasilkan *benefit* jangka panjang bagi organisasi.
  6. **Pegawai dan Relasi Kerja**  
Kebanyakan organisasi saat ini lebih suka lingkungan organisasi yang bebas-serikat kerja.
  7. **Riset Sumber Daya Manusia**  
Riset sumber daya manusia adalah hal penting bagi pengembangan angkatan kerja seproduktif dan sepuas mungkin. Riset ini sering dapat menyoroti sebab keluhan dan solusi yang memungkinkan.

## **2.2.2 Kesehatan Kerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Kesehatan Kerja**

Kesehatan kerja adalah upaya mempertahankan serta meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan kesejahteraan sosial semua pekerja yang setinggi-tingginya. Mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan dan melindungi pekerja dari faktor risiko pekerjaan yang merugikan kesehatan.

Menurut Sinambela (2018:366) kesehatan kerja mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosional. Masalah dalam hal ini bisa secara serius mempengaruhi kinerja dan kualitas kehidupan kerja karyawan.

Menurut ILO (1995) dalam Sinambela (2018:364) kesehatan kerja adalah suatu upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental dan sosial setinggi-tingginya bagi pekerja di semua jabatan, pencegahan penyimpangan kesehatan diantara pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan



dan perlindungan pekerja dalam pekerjaannya dari risiko akibat faktor yang merugikan kesehatan.

Dari pengertian beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah suatu keadaan mental, fisik dan sosial kesejahteraan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dan di tempat kerjanya, yang di indikasikan oleh ketiadaan penyakit atau kelemahan.

#### **2.2.2.2 Tujuan Kesehatan Kerja**

Menurut Manullang (2016:87) tujuan dari kesehatan kerja yaitu:

1. Mencegah dan melindungi karyawan dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
2. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan karyawan yang setinggi-tingginya baik secara mental, fisik dan sosial.
3. Menyesuaikan karyawan dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan karyawan.
4. Meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan tujuan kesehatan kerja merupakan menjaga dan melindungi karyawan dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.

#### **2.2.2.3 Program Kesehatan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2011:161) program kesehatan kerja bertujuan untuk menunjukkan kondisi yang bebas dari gangguan mental, fisik, emosi serta rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan adalah faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang dapat membuat stress, emosi serta gangguan fisik. Program untuk meningkatkan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penerangan yang cukup dan mencegah kebisingan.
2. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
3. Memelihara kebersihan dan ketertiban lingkungan kerja.

Selain itu, menurut Mangkunegara (2011:163) perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan bertujuan agar memberi kondisi kerja yang lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggungjawab atas kegiatan yang dilakukan, terutama bagi karyawan yang bekerja di lingkungan yang memiliki tingkat kecelakaan yang tinggi. Berikut ini beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan karyawan yaitu:

1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja
  - a. Lokasi kerja yang terlalu padat dan sesak.
  - b. Pengaturan udara.
  - c. Penyimpanan barang berbahaya yang kurang diperhatikan keamanannya.
  - d. Pembuangan limbah yang tidak pada tempatnya.
2. Pengaturan Penerapan
  - a. Pengaturan serta penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
  - b. Lokasi kerja yang kurang cahaya (remang-remang).
3. Pemakaian Peralatan Kerja
  - a. Penggunaan mesin serta alat lainnya tanpa pengaman yang baik.
  - b. Pengaman alat kerja yang sudah usang atau rusak.
4. Kondisi Fisik dan Mental Karyawan
  - a. Emosi karyawan yang tidak stabil.
  - b. Kondisi alat indera dan stamina karyawan yang turun.

#### **2.2.2.4 Penyakit Akibat Kerja**

Hambatan utama dalam proses kerja adalah penyakit yang erat kaitannya dengan masalah kesehatan kerja. Menurut Suma'mur (2014:130) pada umumnya penyakit akibat kerja disebabkan oleh beberapa faktor yaitu:

1. Faktor Biologis
  - a. Tumbuhan yang beracun atau yang menimbulkan alergi.
  - b. Penyakit kulit bawaan dari karyawan.
2. Faktor Fisiologis
  - a. Cara kerja yang membosankan atau melelahkan.

- b. Konstruksi mesin atau peralatan kerja yang tidak sesuai dengan mekanisme tubuh manusia.
  - c. Sikap kerja yang menyebabkan kelelahan dan kelainan fisik.
3. Faktor Psikologis
- a. Proses kerja yang rutin dan membosankan.
  - b. Hubungan kerja yang terlalu menekan atau sangat menuntut.
  - c. Suasana kerja yang serba kurang nyaman.
4. Faktor Fisik
- a. Bunyi atau getaran yang bisa menyebabkan ketulian sementara atau permanen.
  - b. Suhu lingkungan kerja.
  - c. Radiasi yang menyebabkan kelainan pada kulit, mata bahkan susunan darah.
5. Faktor Kimia
- a. Debu atau serpihan serbuk yang menyebabkan penyakit pada saluran pernapasan.
  - b. Cairan beracun.
  - c. Uap yang menyebabkan keracunan atau penyakit kulit.

Untuk mengoptimalkan peran kesehatan kerja maka sangat dibutuhkan kerjasama antara karyawan dan perusahaan dalam upaya menciptakan kondisi kerja yang aman, pencegahan terjadinya insiden (kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja). Selain itu perusahaan juga harus sadar bahwa peningkatan kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan efisiensi dan prestasi kerja. Kedua hal tersebut tidak terlepas dari tenaga kerja yang sehat, selamat dan sejahtera.

#### **2.2.2.5 Dimensi dan Indikator Kesehatan Kerja**

Menurut Manullang (2016:87) dimensi dan indikator kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja secara Medis  
Lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut:
  - a. Kebersihan lingkungan kerja.

- b. Sistem pembuangan sampah dan limbah.
- 2. Sarana Kesehatan Karyawan
 

Upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari karyawan, dapat dilihat dari:

  - a. Penyediaan air bersih.
  - b. Sarana kamar mandi.
- 3. Pemeliharaan Kesehatan Karyawan
 

Upaya-upaya dari perusahaan untuk menjaga kesehatan dari karyawan, dapat dilihat dari:

  - a. Pelayanan kesehatan karyawan.
  - b. Pemeriksaan kesehatan karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja merupakan suatu usaha dan aturan untuk menjaga kondisi karyawan dari keadaan ataupun kejadian yang merugikan kesehatan karyawan, baik secara fisik, mental maupun sosial sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.

### **2.2.3 Keselamatan Kerja**

#### **2.2.3.1 Pengertian Keselamatan Kerja**

Menurut Mondy dan Noe (2015:58) keselamatan kerja merupakan perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan terluka, keseleo, terpotong, patah tulang dan kerugian alat tubuh misalnya hilang indera penglihatan atau pendengaran.

Menurut Wilson (2012:377) keselamatan kerja merupakan perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik secara fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan.

Menurut Slamet (2012) dalam Sinambela (2018:362) keselamatan kerja sebagai suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja sangat tergantung pada jenis, bentuk dan lingkungan di mana pekerjaan dilaksanakan. Menurutnya, terdapat empat unsur yang dapat menunjang keselamatan kerja, sebagai berikut: (a) adanya unsur-unsur keamanan

dan keselamatan kerja; (b) adanya kesadaran dalam menjaga keamanan dan kesehatan kerja; (c) disiplin dalam bekerja; dan (d) melaksanakan prosedur kerja dengan memperhatikan keamanan dan kesehatan kerja.

Dari pengertian beberapa ahli di atas bahwa keselamatan kerja merupakan situasi dan kondisi yang dapat menjamin pencegahan setiap ketidaknyamanan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan aman dan nyaman.

### **2.2.3.2 Tujuan Keselamatan Kerja**

Menurut Suma'mur (2001) dalam Widodo (2015:239) tujuan dari keselamatan kerja yaitu:

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

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan tujuan keselamatan kerja adalah usaha mengenal dan merumuskan kegiatan pelaksanaan dengan pengawasan agar dapat hasil yang memuaskan.

### **2.2.3.3 Program Keselamatan Kerja**

Menurut Soeprihanto (2014:48) program keselamatan kerja pada karyawan dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. Program Preventif (Pencegahan Kejadian)  
 Program preventif (pencegahan) yaitu program pengendalian atau penghambat sumber bahaya yang berada di tempat kerja sehingga dapat mengurangi atau tidak menimbulkan bahaya bagi para karyawan. Langkah pencegahan dapat dilakukan yaitu:
  - a. Pengendalian secara teknis pada sumber bahaya.
  - b. Substitusi (mengganti alat atau sarana yang kurang atau tidak berbahaya).
  - c. Isolasi (memberi isolasi atau alat pemisah terhadap sumber bahaya).

- d. Pemakaian alat pelindung diri perorangan seperti *eye protection*, sepatu *safety*, helm *safety* dan rompi.
  - e. Petunjuk dan peringatan di tempat kerja.
2. Program Represif (Mengatasi Kejadian)
- Program represif (mengatasi kejadian) yaitu program yang mengatasi kejadian ataupun kecelakaan kerja yang disebabkan oleh sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja. Pada saat kecelakaan sangat dirasa pentingnya persiapan fisik dan mental karyawan sebagai tim kerja sama untuk mengatasi kejadian.

#### **2.2.3.4 Syarat-Syarat Keselamatan Kerja**

Berdasarkan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja ditunjukkan untuk:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
3. Mencegah dan mengurangi peledakan.
4. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran dan kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
5. Memberi pertolongan pada kecelakaan.
6. Memberi alat-alat pelindung diri.
7. Mencegah dan mengendalikan timbul dan menyebar luasnya suhu, kelembapan, debu, kotoran, asap, uap gas, hembusan angin, cuaca, sinar radiasi, suara dan getaran.
8. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, keracunan, infeksi dan penularan.
9. Memperoleh penerapan yang cukup dan sesuai.
10. Menyelenggarakan suhu dan kelembapan yang baik.
11. Menyelenggarakan penyegaran udara yang baik.
12. Memelihara kesehatan dan ketertiban.
13. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.

14. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
15. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
16. Mengamankan dan memperlancar bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
17. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
18. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerja yang bahaya kecelakaan menjadi tambah tinggi.

Dari penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa sasaran dari syarat-syarat keselamatan kerja yang harus dipenuhi setiap perusahaan adalah keselamatan dan kesehatan karyawan. Dan merupakan suatu kegiatan pencegahan kecelakaan, cacat, kematian dan kerugian sebagai akibat dari kecelakaan kerja.

#### **2.2.3.5 Penyebab Utama Timbulnya Kecelakaan Kerja**

Menurut Dessler (2015:72) kecelakaan kerja adalah suatu kejadian pada saat bekerja yang selalu mempunyai sebab dan berakibat kerugian. Ada dua sebab utama timbulnya kecelakaan kerja yaitu:

##### **1. Kondisi yang Tidak Aman**

Kondisi yang tidak aman adalah kondisi mekanik atau fisik yang mengakibatkan kecelakaan. Yang termasuk dalam kondisi ini diantaranya:

- a. Peralatan kerja yang rusak.
- b. Peralatan yang tidak diamankan dengan baik.
- c. Pengaturan atau prosedur yang berbahaya, atau disekitar mesin-mesin atau peralatan.

##### **2. Tindakan yang Tidak Aman**

Tindakan yang tidak aman adalah sebab utama kecelakaan dan manusia yang menimbulkan tindakan tidak aman tersebut. Yang termasuk dalam tindakan yang tidak aman diantaranya:

- a. Tidak mengamankan peralata.
- b. Tidak menggunakan alat pelindung diri.
- c. Membuang benda sembarangan.

- d. Menyebabkan tidak berfungsinya alat pengaman dengan memindahkan, menyesuaikan atau memutuskan.
- e. Bekerja dengan kecepatan yang tidak aman (terlalu cepat atau terlalu lambat).
- f. Mengambil posisi yang tidak aman dibawah beban yang tergantung.
- g. Menggunakan peralatan yang tidak aman dalam membuat, menempatkan, mencampur atau mengkominasi.
- h. Mengangkat barang dengan ceroboh.

Seluruh kondisi tersebut dapat mengakibatkan kecelakaan kerja dan jika sering terjadi akan mengganggu operasional proyek dan berdampak ke perusahaan. Kecelakaan kerja ini juga dapat langsung mengakibatkan penderitaan fisik karyawan (cacat tubuh atau kematian) dan kehilangan waktu kerja.

#### **2.2.3.6 Alat Pelindung Diri**

Menurut Buntarto (2015:47) alat pelindung diri adalah kelengkapan yang harus digunakan saat bekerja sesuai bahaya dan risiko untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang di sekitarnya. Ketentuan pemilihan alat pelindung diri yaitu:

1. Ringan dan tidak menyebabkan rasa tidak nyaman yang berlebihan.
2. Dapat memberikan perlindungan yang cukup terhadap bahaya-bahaya yang dihadapi oleh pekerja.
3. Tidak mudah rusak.
4. Harus memenuhi ketentuan standar yang telah ada.
5. Tidak menimbulkan bahaya-bahaya tambahan bagi pemakainya.
6. Dapat dipakai secara fleksibel.

Menurut Anizar (2012:98) agar pemakaian alat pelindung diri dilakukan secara tepat, maka perlu diperhatikan kondisi dan risiko bahaya yang dihadapi di tempat kerja dan keperluan pekerjaan. Berdasarkan fungsinya ada beberapa tipe alat pelindung diri utama yang digunakan oleh tenaga kerja yaitu:

1. Masker

Pada tempat kerja tertentu udaranya kotor yang diakibatkan oleh bermacam-macam sebab seperti debu yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan.



2. Kacamata  
Kecelakaan mata berbeda-beda dan beraneka jenis kacamata pelindung diperlakukan.
3. Sepatu Pengaman  
Sepatu pengaman harus dapat melindungi tenaga kerja dari kecelakaan kerja yang disebabkan oleh banyak faktor misalnya beban berat yang menimpa kaki.
4. Sarung Tangan  
Sarung tangan harus diberikan pada tenaga kerja dengan pertimbangan akan bahaya. Sarung tangan juga sangat membantu pada pekerjaan yang berkaitan dengan kerja yang tajam ataupun yang licin.
5. Topi Pengaman  
Topi pengaman harus keras dan kokoh tetapi ringan saat digunakan. Topi pengaman harus dipakai oleh tenaga kerja yang mungkin tertimpa benda jatuh pada kepala.
6. Pelindung Telinga  
Perlindungan terhadap kebisingan dilakukan dengan menyumbat telinga.

#### **2.2.3.7 Dimensi dan Indikator Keselamatan Kerja**

Menurut Moenir (2014:3) dimensi dan indikator keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Secara Fisik  
Secara fisik upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja karyawan yaitu:
  - a. Penempatan benda atau alat kerja diberi tanda-tanda dan peringatan yang cukup.
  - b. Penyediaan perlengkapan yang dapat digunakan sebagai alat pencegahan dan pertolongan kecelakaan kerja. Misalnya: alat pemadam kebakaran ringan dan alat P3K.
2. Lingkungan Sosial Psikologis  
Secara psikologis dapat dilihat pada aturan perusahaan mengenai berbagai jaminan perusahaan pada karyawan yaitu:

- a. Perlakuan yang adil pada semua karyawan. Adanya aturan mengenai ketertiban perusahaan dan pekerjaan diperlakukan secara merata pada semua karyawan.
- b. Perawatan dan pemeliharaan asuransi pada karyawan yang melakukan pekerjaan berbahaya atau berisiko yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang dialami pada saat kecelakaan. Adanya asuransi akan menimbulkan ketenangan karyawan dalam bekerja.

## **2.2.4 Disiplin Kerja**

### **2.2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Latainer (2002) dalam Sutrisno (2016:87) disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan serta perilaku.

Menurut Terry (2010) dalam Sutrisno (2016:87) disiplin kerja adalah alat penggerak karyawan agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diupayakan agar adanya disiplin yang baik. Terry tidak setuju jika disiplin kerja hanya dihubungkan dengan hukuman, karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan kedisiplinan.

Menurut Rivai (2013:444) disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran serta kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan disiplin kerja adalah ketaatan atau kepatuhan karyawan pada aturan yang berlaku di perusahaan.

### **2.2.4.2 Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2016:88) tujuan utama disiplin kerja yaitu:

1. Meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan energi dan waktu.

2. Mengatasi kesalahan yang disebabkan karena kurang perhatian, keterlambatan dan ketidakmampuan.
3. Mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian.
4. Mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena kemalasan atau keterlambatan.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan tujuan disiplin kerja adalah untuk menjaga efisiensi dengan mengoreksi serta mencegah tidakan-tindakan karyawan yang tidak baik terhadap karyawan lainnya dan perusahaan.

#### **2.2.4.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2011:129) bentuk-bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Preventif  
Disiplin preventif adalah upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti serta mematuhi pedoman kerja serta aturan yang telah dibuat perusahaan.
2. Disiplin Korelatif  
Disiplin korelatif adalah upaya untuk menggerakkan karyawan dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.
3. Disiplin Progresif  
Disiplin progresif adalah kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

#### **2.2.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo (2000) dalam Sutrisno (2016:89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
2. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan karyawan.
4. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

5. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
6. Ada tidaknya perhatian pada karyawan.
7. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya kedisiplinan. Misalnya: memberi pujian sesuai dengan tempat dan waktu agar para karyawan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

#### **2.2.4.5 Pendekatan Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2011:130) terdapat tiga pendekatan disiplin kerja yaitu:

1. Pendekatan Disiplin Kerja Modern

Pendekatan disiplin kerja modern adalah mempertemukan sejumlah kebutuhan atau keperluan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi yaitu:

- a. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- b. Merupakan cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- c. Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap prasangka atau kesalahan harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan Disiplin Kerja dengan Tradisi

Pendekatan disiplin kerja dengan tradisi adalah pendekatan disiplin dengan cara memberi hukuman. Pendekatan ini berasumsi yaitu:

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan pada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b. Disiplin merupakan hukuman untuk pelanggaran dan pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran pada pelanggar maupun pada karyawan lainnya.
- d. Peningkatan pelanggaran diberikan hukuman yang lebih keras.

- e. Pemberian hukuman pada karyawan yang melanggar kedua kali harus diberi hukuman yang lebih berat.
3. Pendekatan Disiplin Kerja Bertujuan
- Pendekatan ini berasumsi yaitu:
- a. Disiplin bukan suatu hukuman tapi pembentukan perilaku.
  - b. Disiplin kerja harus dapat diterima serta dipahami oleh semua karyawan.
  - c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
  - d. Disiplin bertujuan agar karyawan bertanggungjawab pada perbuatannya.

#### **2.2.4.6 Pelaksanaan Sanksi terhadap Pelanggar Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2013:131) pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin kerja yaitu:

1. Pemberian Peringatan
 

Karyawan yang melanggar disiplin kerja harus diberikan surat peringatan ke satu, ke dua dan ke tiga. Tujuan pemberian surat peringatan ini agar karyawan yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukan. Selain itu surat peringatan tersebut juga dapat dijadikan pertimbangan dalam memberikan penilaian karyawan.
2. Pemberian Sanksi Harus Segera
 

Karyawan yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku. Tujuannya agar karyawan tersebut memahami sanksi pelanggaran yang berlaku diperusahaan. Kelalaian dalam pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada serta memberikan peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.
3. Pemberian Sanksi Harus Konsisten
 

Pemberian sanksi harus konsisten dengan tujuan agar karyawan sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Ketidak konsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan karyawan merasa adanya diskriminasi, ringannya sanksi dan pengabaian disiplin.

4. Pemberian Sanksi Harus Impersonal  
Pemberian sanksi pelanggaran disiplin kerja harus tidak membedakan karyawan, harus sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar karyawan menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua karyawan dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

#### **2.2.4.7 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Singodimejo (2006) dalam Sutrisno (2016:94) dimensi dan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat Terhadap Waktu  
Dilihat dari jam masuk kerja, jam istirahat dan jam pulang kerja yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat Terhadap Peraturan Perusahaan  
Peraturan dasar tentang cara berpakaian dalam bekerja.
3. Taat Terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan  
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat Terhadap Peraturan Lainnya  
Aturan tentang yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

#### **2.2.5 Kinerja Karyawan**

##### **2.2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2017:260) kinerja berasal dari terjemahan kata dalam Bahasa Inggris yaitu *performance* yang artinya hasil kerja dari seorang pekerja. Hal tersebut adalah bagian dari proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata dan dapat diukur.

Menurut Moheriono (2012:95) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang ataupun kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan kewenangannya, tugas dan tanggung jawab setiap individu dalam upaya mencapai

tujuan organisasi yang tidak melanggar aturan dan sesuai dengan moral serta etika.

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas ataupun kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang di organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan dari beberapa pengertian kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah kemampuan seseorang dalam mencapai target dalam suatu pekerjaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberi kontribusi yang banyak pada perusahaan.

#### **2.2.5.2 Pengertian Penilaian Kinerja**

Menurut Sadili Samsudin (2019:156) penilaian kinerja adalah proses saat organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. Dan menurut Mangkunegara (2011:69) penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan oleh pimpinan untuk menentukan apakah karyawan melakukan pekerjaannya sesuai tanggung jawab dan tugasnya. Sedangkan menurut Handoko (2011:135) penilaian kinerja adalah proses saat organisasi mengevaluasi dan menilai kinerja karyawan. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sebuah proses saat pimpinan memiliki wewenang dalam menentukan karyawan sudah melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

#### **2.2.5.3 Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Agus Sunyoto (2013:10) tujuan dari penilaian kinerja yaitu:

1. Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan, sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik atau setidaknya berprestasi sama dengan prestasi sebelumnya.
2. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan, aspirasi dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau pekerjaan yang ditugaskan pada karyawan.

4. Merumuskan kembali sasaran masa depan sehingga seorang karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensi yang dimiliki.

#### **2.2.5.4 Proses Penilaian Kinerja**

Menurut Marwansyah (2014:236) tahapan proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi tujuan spesifikasi penilaian kinerja.
2. Menentukan tugas yang harus dijalankan dalam sebuah pekerjaan.
3. Memeriksa tugas yang dijalankan
4. Menilai kinerja
5. Membicarakan hasil penilaian dengan karyawan

#### **2.2.5.5 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Widodo (2015:133) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan  
Kemampuan seseorang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan berupa pengetahuan serta keahlian. Jika seorang karyawan mempunyai IQ diatas rata-rata yang ditunjang dengan pendidikan serta keahlian yang baik maka akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diinginkan.
2. Faktor Motivasi  
Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan diri seorang karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kinerja. Faktor ini terbentuk dari sebuah sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

#### **2.2.5.6 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Arif Ramdhani (2011:27) dimensi dan indikator penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Inisiatif atau Komitemen
  - a. Menunjukkan kesesuaian dengan jadwal kerja.
  - b. Menunjukkan tanggung jawab pribadi ketika melaksanakan kewajiban pekerjaan.



2. Pemahaman Pekerjaan atau Kompetensi
  - a. Menunjukkan tanggung jawab yang sesuai dengan kebijakan pekerjaan.
  - b. Menunjukkan pemahaman serta keterampilan yang sangat diperlukan dalam pencapaian efektifitas kerja.
3. Kualitas atau Kuantitas Kerja
  - a. Menggunakan jam kerja secara produktif.
  - b. Menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat dan tepat waktu sehingga tercapainya hasil kerja yang diharapkan.
4. Kerja Tim atau Kerja Sama
  - a. Berbagi informasi serta sumber daya dengan pihak lain untuk meningkatkan hubungan kerja yang positif.
  - b. Menajaga keharmonisan serta efektivitas hubungan dengan atasan, rekan kerja atau bawahan.
5. Kemampuan Hubungan dengan Orang Lain
  - a. Menunjukkan rasa menghargai kepada setiap individu.
  - b. Berhubungan secara efektif serta positif dengan atasan, rekan kerja atau bawahan.
6. Penyelesaian Masalah atau Kreativitas
  - a. Mengidentifikasi serta menganalisis masalah.
  - b. Merumuskan alternatif pemecahan masalah.
  - c. Melakukan atau merekomendasikan tindakan yang sesuai.
  - d. Menindaklanjuti untuk memastikan masalah telah diselesaikan.

## **2.2.6 Proyek Konstruksi**

### **2.2.6.1 Pengertian Proyek Konstruksi**

Menurut Iman (2012:37) proyek adalah suatu kegiatan sementara yang memiliki dimensi waktu, mutu dan biaya untuk mewujudkan ide yang timbul karena naluri manusia untuk berkembang. Proyek konstruksi dapat diartikan sebagai kegiatan sementara yang berlangsung dalam waktu yang terbatas dengan alokasi sumber daya tertentu dan dimaksudkan untuk melaksanakan tugas yang sarannya telah dibuat dengan jelas.