

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. KINERJA

1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016:67). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016: 190). Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2010:41)

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Mangkunegara(2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*abilty*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in pleace, the man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental,fisik,tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

3. Dimensi Kinerja

Menurut Edison dkk. (2016:195) dimensi kinerja terdiri dari:

a. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

b. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

c. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

d. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

4. Indikator Kinerja

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka kinerja organisasi akan semakin baik pula. Menurut Setiawan (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

b. Kesesuaian jam kerja

Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

c. Tingkat kehadiran

Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

d. Kerjasama antar karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

e. Kepuasan kerja

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

B. MOTIVASI

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu daya pendorong atau penggerak seseorang untuk berperilaku tertentu yang dapat timbul dari dalam atau luar individu. Motivasi adalah dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat

untuk mencapai target target tertentu (Mulyadi, 2015:89).Menurut Vaithzal Rivai (2009:837) (dalam Mulyadi, 2015:90) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia dalam rangka memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha maksimal.

2. Teori Motivasi

Teori “Tiga kebutuhan” dikemukakan oleh David McClellan dalam (Suparyadi,2015:424) yaitu:

a. Kebutuhan akan berprestasi (*Need for Achievement*)

Dorongan untuk mengungguli, melakukan pekerjaan yang melebihi standar yang ditentukan, bergulat untuk sukses. Sebagian orang memilih dorongan yang kuat sekali untuk berhasil, mereka bergulat untuk prestasi pribadi bukannya untuk memperoleh ganjaran, mereka memiliki hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dari pada yang telah dilakukan sebelumnya.

b. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*)

Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara seperti yang ia inginkan tanpa dipakasa. Kebutuhan akan kekuasaan adalah hasrat untuk memiliki pengaruh dan mengendalikan orang lain. Individu-individu dengan *n Pow* yang tinggi menikmati untuk dibebani,

bergulat untuk mempengaruhi orang lain, lebih menyukai ditempatkan pada posisi yang kompetitif dan berorientasi status, cenderung lebih peduli akan prestise dan memperoleh pengaruh terhadap orang lain dari pada kinerja yang efektif.

c. *Kebutuhan akan berafiliasi (Need for Affiliation)*

Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab untuk disukai dan diterima baik oleh orang lain. Individu dengan *n Aff* yang tinggi berjuang keras untuk persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif dari pada situasi kompetitif, dan sangat menginginkan hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal-balik yang tinggi.

3. Indikator Motivasi

Menurut Mas'ud (2004:269) menyebutkan bahwa indikator-indikator motivasi adalah sebagai berikut :

a. *Kebutuhan akan berprestasi*

- 1) Bersungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerja dimasa lalu
- 2) Menikmati tantangan yang sulit
- 3) Ingin tahu kemajuan yang dicapai ketika menyelesaikan tugas
- 4) Menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis
- 5) Menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit

b. *Kebutuhan akan kekuasaan*

- 1) Menikmati persaingan dan kemenangan
- 2) Menikmati tanggung jawab
- 3) Menyampaikan langsung kepada orang yang menyatakan sesuatu yang tidak saya setujui

- 4) Suka mempengaruhi orang lain
 - 5) Bekerja untuk mendapatkan lebih banyak kendali atas peristiwa peristiwa disekitar
- c. Kebutuhan akan berafiliasi
- 1) Berbicara dengan orang-orang disekitar tentang masalah-masalah diluar pekerjaan.
 - 2) Ingin disukai orang lain
 - 3) Cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan sekerja.
 - 4) Menikmati menjadi bagian kelompok
 - 5) Menikmati bekerja sama dengan orang lain.

C. DISIPLIN KERJA

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu sikap hormat dan kesadaran seorang karyawan terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi/perusahaan (Mulyadi,2015:62). Edy Sutrisno (2014:96) (dalam Mulyadi,2015:62) Disiplin adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku diorganisasi. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku (Hasibuan,2010:193).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap seseorang yang harus dilakukan seorang karyawan terhadap peraturan perusahaan.

2) Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:129) (dalam Mulyadi,2015:49) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) bentuk disiplin kerja yaitu :

a. Disiplin preventif

Suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan lebih baik mudah menegakan disiplin kerja.

b. Disiplin korektif

Suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar perlu diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar peraturan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberi pelajaran kepada pelanggar.

3) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (dalam Sinambela 2016:356) Indikator Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

a. Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

c. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d. Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

e. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antarsesama pegawai.

D. KESELAMATAN KERJA

1) Pengertian keselamatan kerja

Secara filosofi, keselamatan dimaknai sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya (Sinambela, 2016:362).

Dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Undang-Undang ini mengatur dengan jelas tentang kewajiban pimpinan tempat kerja dan pekerja dalam melaksanakan keselamatan kerja.

Mangkunegara (2009:20), keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderita, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dengan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan (Sucipto,2014:9). Menurut Suma'mur (1981:2) (dalam Sucipto,2014:2) Keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan suatu upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari bahaya fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, masyarakat, dan lingkungan.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja yang terjadi dapat disebabkan oleh dua faktor (Sucipto, 2014:82), yaitu:

- a. Faktor manusia meliputi aturan kerja, kemampuan pekerja (usia, masa kerja/pengalaman, kurangnya kecakapan dan lambatnya mengambil

keputusan), disiplin kerja, perbuatan-perbuatan yang mendatangkan kecelakaan, ketidakcocokan fisik dan mental.

- b. Faktor mekanik dan lingkungan, letak mesin, tidak dilengkapi dengan alat pelindung, alat pelindung tidak dipakai, alat-alat kerja yang telah rusak.

3) Fungsi dari Keselamatan Kerja

Fungsi dari keselamatan kerja menurut Sucipto (2014:2) yaitu :

- a. Atisipasi, identifikasi dan evaluasi kondisi dan praktek berbahaya.
- b. Buat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur dan program.
- c. Terapkan, dokumentasikan dan informasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.
- d. Ukuran, periksa kembali keefektifitas pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.

4. Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Moenir (2006:203), indikator keselamatan kerja adalah :

- a. Lingkungan kerja fisik
 - 1) Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
 - 2) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan.
- b. Lingkungan sosial psikologis

Jaminan keselamatan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan perusahaan mengenai berbagai jaminan pekerjaan yang meliputi :

- 1) Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali.

- 2) Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang mungkin terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar.

E. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Nama Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Afrizal Firmanzah, Djamhur Hamid, dan Mochamad Djudi, 2017	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) area Kediri distribusi Jawa Tengah)	Analisis Regresi Linear Berganda	Keselamatan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
Abdul Jawad Muhammad, 2017	Pengaruh Kesehatan, Keselamatan, dan Keamanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) wilayah Sulutenggo area Palu	Analisis Regresi Linear Berganda	Keselamatan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
Agung Setiawan	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
Christian Katiandagho, Silvya L. Mandey, dan Lisbeth Mananeke, 2014.	Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) wilayah Sulutenggo Area Manado	Analisis Regresi Linear Berganda	Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nama Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Erik Martinus, 2016	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
Dahlan Y. Muhammad, Lisbeth Mamanke, Lucky O.H Dotulong	Pelaksanaan Program kesehatan dan Keselamatan Kerja serta Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Keselamatan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
Novelisa P. Budiman, Ivvone. Saerang dan Greis M. Sendow, 2016.	Pengaruh Kompetensi, motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado)	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
Rahayu Puji Suci dan Muhamad Syafi'i Idrus, 2015.	<i>The Influence of Employee Training and Discipline Work against Employee Performance PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero)</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
Richard Christian Turang, Paulus Kindangen dan Johan Tumiwa,	<i>Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan

Nama Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
2015.	<i>Employee Performance in PT. Dayana Cipta</i>		terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
Selvi Yona Sari, 2017	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi pada PT TIGARAKSA SATRIA.Tbk CABANG PADANG	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
Sopar Sihar Imanuel Siagian, 2015	Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Armada International Motor Daihatsu Surabaya	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan

Nama Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
			Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi adalah dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu (Mulyadi,2015:89). Hal ini didukung dengan penelitian P. Budiman dkk (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, didukung oleh penelitian Budiman (2016),Martinus (2016), Turang (2015), Sari (2017), Setiawan (2013) dan Siagian (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

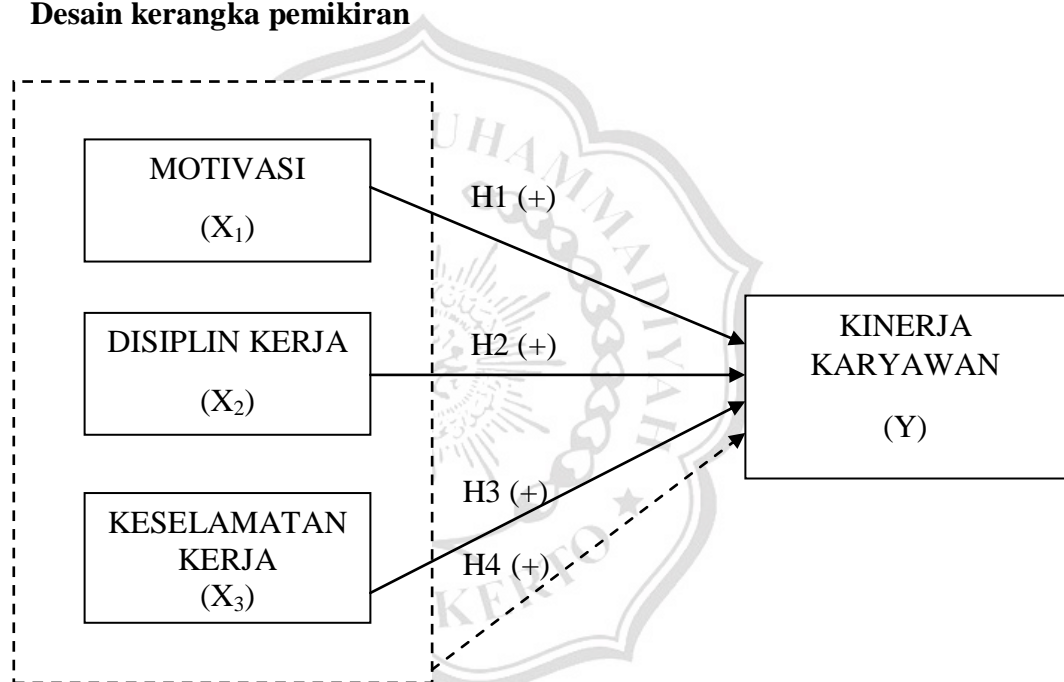
Disiplin adalah suatu sikap hormat dan kesadaran seorang karyawan terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi/perusahaan (Mulyadi,2015:62). Hal ini didukung dengan penelitian Katiandagho dkk (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, didukung oleh penelitian Budiman (2016), Suci (2015), dan Sari (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan

tempat kerja dengan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan (Sucipto,2014:9). Hal ini didukung dengan penelitian Firmanzah dkk (2017) menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, didukung oleh penelitian muhammad (2017), dan Dahlan (2014) yang menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Desain kerangka pemikiran



Gambar 1
Kerangka pemikiran

Keterangan :

- = Pengaruh parsial
- = Pengaruh simultan

G. HIPOTESIS

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian adalah:

- H1 : Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Motivasi, disiplin kerja dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

