

Bagian ini berupa pendapat pendapat peneliti yang dibuat berdasarkan pengalaman dan pertimbangan penulis untuk ditujukan kepada peneliti dalam bidang sejenis selanjutnya.

### 3. Bagian Akhir

Pada bagian ini terdiri dari daftar pustaka serta lampiran-lampiran.



## **BAB II**

## TINJAUAN PUSTAKA

### A. Landasan Teori

#### 1. Disiplin Kerja

##### a. Pengertian Disiplin Kerja

Hasibuan (2016) menyatakan kedisiplinan adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Tujuan disiplin kerja terdiri atas tujuan umum disiplin kerja demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok (Sinambela, 2016).

##### b. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Rivai (2014), menyatakan terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja. Keempat perspektif tersebut antara lain :

- 1) Disiplin Retributif (Retributive Discipline), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (Corrective Discipline), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku-perilaku yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (Individual Rights Perspective), yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective), yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

### **c. Indikator Disiplin Kerja**

Hasibuan (2016), menyatakan indikator disiplin kerja antara lain :

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
2. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
4. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

## **2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

### **a. Pengertian K3**

Mangkunegara (2016), menjelaskan keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Sistem Manajemen K3 juga dapat diartikan sebagai suatu program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila hal tersebut terjadi (Lubis dalam Anggraeni, 2014)

Tujuan utama dari program keselamatan yang efektif dalam organisasi adalah mencegah luka-luka dan kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan. Widodo (2015), mengungkapkan keselamatan kerja merupakan suatu bentuk keadaan yang menghindarkan kesalahan dan kerusakan kerja yang dilakukan oleh para pekerja atau karyawan.

### **b. Implementasi K3**

Pemerintah Indonesia juga menjelaskan sebagaimana tercantum dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86-87 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 1996, bahwa implementasi K3 memiliki tujuan dan sasaran berupa menciptakan suatu sistem K3 di tempat kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta menciptakan tempat kerja yang aman, efisien dan efektif. Ditetapkannya syarat-syarat kerja dalam berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Ketenagakerjaan adalah untuk:

- 1) Mencegah dan mengurangi kecelakaan,
- 2) Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran,
- 3) Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan,
- 4) Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya,
- 5) Memberi pertolongan pada kecelakaan,
- 6) Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja,
- 7) Mencegah dan mengendalikan timbul atau 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 penerangan yang cukup dan sesuai,
- 10) Menyelenggarakan suhu dan lembap udara yang baik,
- 11) Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup,
- 12) Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban,
- 13) Memperoleh keserasian antara tenaga kerja/buruh, 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 pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang,
- 17) Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya,
- 18) Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Sistem K3 dilaksanakan dan dilakukan oleh pengurus, pengusaha dan seluruh tenaga kerja sebagai suatu kesatuan. Terdapat ketentuan-ketentuan yang wajib dilaksanakan dalam penerapan K3 yang tercantum dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 5 Tahun 1996 adalah :

- 1) Menetapkan penerapan K3 dan menjamin komitmen terhadap penerapan sistem Manajemen K3.

- 2) Merencanakan pemenuhan kebijakan, tujuan dan sasaran penerapan K3.
- 3) Menerapkan K3 secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung yang diperlukan untuk mencapai kebijakan, tujuan, dan sasaran keselamatan dan kesehatan kerja atau buruh.
- 4) Mengukur, memantau, dan mengevaluasi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan.
- 5) Meninjau secara teratur dan meningkatkan pelaksanaan sistem manajemen K3 secara berkesinambungan dengan tujuan meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

### **3. Kinerja**

#### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja atau Performance merupakan penampilan kerja atau hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang maupun jasa yang digunakan sebagai dasar penilaian atas diri pegawai sendiri atau organisasi dalam mencerminkan pengetahuan yang dimiliki mengenai pekerjaan yang dilakukan, semakin tinggi kualitas dan kuantitas maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan (Fauzi dan Nugroho, 2020). Kinerja juga dapat di definisikan sebagai keluaran yang dihasilkan dari aktivitas atau pekerjaan dalam



menyelesaikan atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan pada profesi atau jabatan dalam waktu tertentu (Wirawan, 2015).

Mangkunegara (2016), menjelaskan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan faktor yang penting dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan maju mundurnya perusahaan terlihat dari kinerja yang ada pada karyawan dan perusahaan atau organisasi tersebut. Kinerja seseorang dapat menjadi lebih baik apabila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena kompensasi sesuai perjanjian, dan mempunyai harapan masa depan yang baik.

**b. Indikator Kinerja**

Hasil pencapaian dari standar kerja yang diterapkan oleh masing-masing perusahaan biasanya sering dikaitkan dengan kinerja karyawan. Sutrisno (2014), menyatakan indikator kinerja karyawan diantaranya :

- 1) Hasil Kerja, tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan Pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang dapat berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas dari hasil kerja.

- 3) Inisiatif, tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Kecekatan Mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta kerja yang ada.

**c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja**

Simanjuntak (2011), menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 3 (tiga) kelompok antara lain:

- 1) Faktor individu. Faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam 6 (enam) golongan, yaitu :
  - a) Kemampuan dan keterampilan kerja
  - b) Keahlian yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang kita tangani lebih baik dari pada orang lain di bidang yang sama.
  - c) Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha.

d) Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya.

e) Latar belakang yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik nol masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dia lakukan.

f) Etos kerja yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh system organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja.

2) Faktor Dukungan Perusahaan. Kondisi dan syarat kerja setiap orang juga tergantung pada dukungan perusahaan dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang dimaksud adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang tugas masing-masing. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

3) Faktor Psikologis. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, pembelajaran, sikap, dan motivasi. Perusahaan penting mengetahui kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya (Mangkunegara, 2016).

#### **4. Divisi Ramp Handling**

##### **a. Pengertian Ramp Handling**

Ramp handling memiliki arti sebagai suatu proses penanganan dan pelayanan pesawat terbang selama berada di darat dengan aman, tertib dan teratur sesuai peraturan yang berlaku. Pada intinya kegiatan ramp handling meliputi hal-hal sebagai berikut (Majid, 2019):

- 1) Aircraft Loading and Unloading,
- 2) Marshalling,
- 3) Parking,
- 4) Ramp to Flight Deck Communication,
- 5) Starting,
- 6) Safety Measures,
- 7) Moving Aircraft.

##### **b. Ramp Safety**

Dari sekian banyaknya kegiatan ramp handling, terkadang membuat tingkat incident di daerah ramp ini meningkat karena dilihat dari kebutuhan dan jumlah pesawat di Indonesia. Ada baiknya dalam ramp handling ini harus mengikuti prosedur dengan baik karena menyangkut safety dan security (Atmadjati, 2014):

- 1) Memeriksa persiapan semua perlengkapan kerja dan data-data.
- 2) Mengikuti briefing sebelum beraktifitas.
- 3) Memeriksa dan mengkoordinasi operasi penerbangan.
- 4) Menginformasikan ke unit-unit terkait sesegera mungkin apabila terjadi sesuatu diluar kebiasaan (irregularities).
- 5) Berkoordinasi dengan Departure Control.
- 6) Memastikan informasi jumlah awak pesawat.
- 7) Memeriksa dan memonitor aktivitas yang ada di sisi pesawat dan memastikan bahwa proses bongkar muat selesai dalam rentang waktu yang ditentukan.

## **B. Penelitian yang Relevan**

Untuk memperkuat dan menyempurnakan hasil dari penelitian ini, penulis mencantumkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Hasil-hasil Penelitian Terdahulu**



No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Edy Krisyanto, S.H., M.M. (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inkabiz Indonesia, Tangerang Selatan	Metode Kuantitatif	Disiplin Kerja (X1), Keamanan dan Kesehatan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Inkabiz Indonesia sejumlah 50 orang, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja dan keselamatan & kesehatan kerja (K3) berpengaruh kinerja karyawan. Secara simultan juga menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan keselamatan & kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Wahyu Eko Bahtiar, Winarningsih (2018)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT. GRC Karya Perdana Semarang	Metode Kuantitatif	Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan data dari sampel yang berjumlah 50 orang karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas

					berpengaruh positif atau signifikan.
3.	Pipit Pitria (2017)	Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort)	Metode Kuantitatif	Disiplin Kerja (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil analisis data dari 43 orang responden, hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan mempunyai hubungan positif dan kuat. Hal ini dibuktikan dengan $r_s = 0,758$ . Di mana disiplin kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Hasil analisis koefisien determinasi = 57,45%. Artinya, disiplin kerja dapat mempengaruhi turun naiknya kinerja karyawan sebesar 57,45%. Sedangkan sisanya sebesar 42,55% di pengaruhi oleh faktor lain diluar disiplin kerja.
4.	Dewi Khoirun Nisak, Isharijadi, Juli Murwani (2017)	Pengaruh K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Ponorogo	Metode Kuantitatif	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil sampel yang terdiri dari 40 karyawan tetap, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Ponorogo, sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif

					dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Ponorogo. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan lebih peduli terhadap lingkungan kerja dibandingkan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) karena Lingkungan Kerja saat ini masih sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena demi keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja.
5.	Yanti Komala Sari (2014)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala di Dumai	Metode Kuantitatif	Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Kinerja Kerja (Y)	Berdasarkan hasil sampel dari 65 karyawan, hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan tidak, secara simultan kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Diperoleh dari berbagai sumber

Penelitian yang dilakukan kali ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu:

- 1) Tempat dan waktu penelitian.
- 2) Subjek yang diteliti.
- 3) Cara peneliti mengambil sampel.
- 4) Cara peneliti mengolah data.

Beberapa persamaan yang terdapat dalam penelitian kali ini dengan penelitian sebelumnya antara lain:

- 1) Variabel-variabel yang diteliti.
- 2) Metode yang digunakan.
- 3) Cara peneliti menyimpulkan data.
- 4) Sistematika penelitian.

### C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan dan beberapa teori pendukung pada penelitian ini, maka dapat disajikan kerangka pemikiran sebagai gambaran tentang pengaruh disiplin kerja dan implementasi K3 terhadap kinerja karyawan divisi ramp handling Bandar Udara Internasional Yogyakarta. Berikut ini kerangka pemikiran dalam penelitian:

#### Disiplin Kerja (X1)

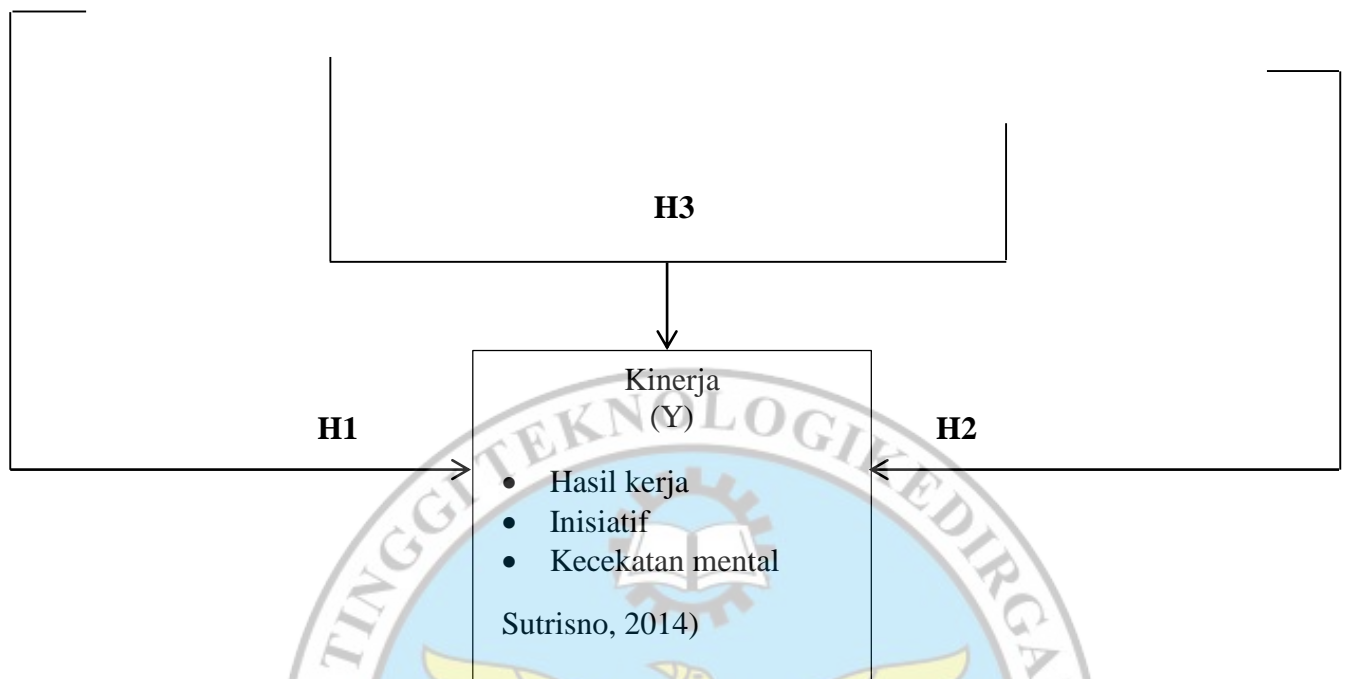
- Tepat waktu
- Patuh
- Tingkat absensi pegawai

(Hasibuan, 2016)

#### Implementasi K3 (X2)

- Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja
- Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran
- Mencegah dan mengurangi kecelakaan

(UU No. 1 Tahun 1970 Tentang Ketenagakerjaan)



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

#### **D. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2017), perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berpikir dan landasan teori. Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya. Adapun beberapa hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

##### 1) Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Dalam suatu perusahaan seorang karyawan yang mengikuti aturan yang ditetapkan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai target



dan sebaliknya, karyawan yang tidak patuh tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Teori ini didukung berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Alfa Omega Hutagalung dan Zulfa Fitri Ikatrinasari (2018), di mana hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu dibuatlah hipotesis sebagai berikut:

H1 : terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Hubungan Antara Implementasi K3 dan Kinerja Karyawan

Sarana dan prasarana yang mencukupi serta jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan dapat membuat karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan maksimal. Teori ini didukung berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Ivan Mustovani (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dibuatlah hipotesis sebagai berikut :

H2 : terdapat pengaruh implementasi K3 terhadap kinerja karyawan.

3) Hubungan Antara Disiplin Kerja, Implementasi K3 dan Kinerja Karyawan

Selain kesadaran karyawan untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan perusahaan juga harus dapat menciptakan lingkungan kerja

yang aman dan nyaman agar kinerja karyawan dapat meningkat. Teori ini didukung berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Putri Ismariana, Drs. Wahyu Hidayat, M.Si dan Reni Shinta Dewi, S.Sos., M.Si (2015). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dibuatlah hipotesis sebagai berikut :

H3 : terdapat pengaruh secara simultan disiplin kerja dan implementasi K3 terhadap kinerja karyawan.

4) Variabel Paling Dominan yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Diduga variabel implementasi K3 paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan divisi ramp handling Bandar Udara Internasional Adisutjipto.

H4 : variabel implementasi K3 paling dominan mempengaruhi kinerja

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Desain penelitian**