

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Grand Theory*

Grand theory yang di gunakan pada penelitian ini adalah teori kebutuhan manusia (*Maslow's Hierarchy of Needs*) yang diperkenalkan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow, kebutuhan manusia terbagi dalam lima tingkatan, mulai dari kebutuhan paling dasar berupa kebutuhan fisiologis hingga kebutuhan tertinggi yaitu aktualisasi diri (Tewal et al., 2018:120). Dalam dunia kerja K3 erat kaitannya dengan kebutuhan tingkat kedua, yakni kebutuhan akan rasa aman (*safety needs*). Karyawan yang bekerja di sektor atau industri pertambangan berada dalam lingkungan kerja yang berisiko tinggi, sehingga penting untuk menerapkan standar K3 yang ketat. Dengan suasana kerja yang aman, karyawan tidak dibebani oleh ketakutan terhadap cedera atau bahaya kerja sehingga mereka dapat fokus meningkatkan kinerjanya.

Disiplin dalam pekerjaan sangat penting untuk menciptakan tata tertib dan kestabilan di lingkungan kerja. Hal tersebut membantu memenuhi kebutuhan social dan memberikan pengakuan bagi karyawan. Disiplin menunjukkan kemampuan pekerja untuk mengikuti aturan dan prosedur yang berlaku, yang tidak hanya memastikan keamanan, tetapi juga menumbuhkan kepercayaan diri dan rasa tanggung jawab. Konsep ini sangat essential dalam membangun suasana kerja yang nyaman yang dapat meningkatkan kinerja, karyawan secara positif.

Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan dasar secara bertahap akan membawa karyawan pada tingkat motivasi yang lebih tinggi, seperti kebutuhan pengakuan dan penghargaan (*esteem*), sehingga pada akhirnya mencapai aktualisasi diri (*self-actualization*) yang berada pada tingkat tertinggi. Pada titik ini, karyawan tidak hanya merasa aman dan terpenuhi kebutuhan dasarnya, tetapi juga termotivasi

untuk berkembang, berinovasi, dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan secara sah, tidak melanggar peraturan hukum, serta selaras dengan norma moral dan etika.

Menurut (Chairunnisah et al., 2021:30) Kinerja karyawan adalah capaian atau hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya guna mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan. (Aisyah et al., 2021:8) menyatakan kinerja adalah hasil atau pencapaian kerja yang diperoleh oleh seorang pegawai atau karyawan dalam jangka waktu tertentu, yang harus sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang melekat pada posisi atau fungsinya masing-masing. (Marbawi, 2016:91) Kinerja karyawan merujuk pada tingkat kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap organisasi, yang meliputi aspek-aspek seperti kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, tingkat kehadiran di tempat kerja, serta sikap yang kooperatif.

Menurut (Herlinawati, 2021) hasil kerja yang dapat ditunjukkan pekerja sesuai sesuai dengan tugas dan pekerjaannya dalam waktu tertentu di dalam sebuah organisasi. Hasil kerja yang diperoleh pekerja kemudian dibandingkan dengan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi tempat karyawan bekerja.

Menurut (Tampubolon et al., 2022) kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan oleh perusahaan. Oleh karena itu, setiap

perusahaan selalu mengharapkan kinerja yang optimal dari seluruh karyawannya. (Dewi et al., 2022) Kinerja merupakan hasil dari suatu rangkaian proses yang dievaluasi dan diukur dalam rentang waktu tertentu sesuai dengan standar atau kesepakatan yang telah disepakati sebelumnya.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:86) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh Perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa indikator kinerja menurut Afandi (2018:89) yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja.
2. Kualitas hasil kerja.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas.
4. Disiplin kerja.
5. Inisiatif.

6. Ketelitian.
7. Kepemimpinan.
8. Kejujurn.
9. Kreativitas.

2.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.3.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut (Firdaus, 2023:1) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah upaya untuk melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja, secara fisik maupun mental, demi terciptanya masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera. Kegiatan ini dilakukan untuk mencegah terjadinya kecelakaan di tempat kerja dan memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi semua karyawan.

Menurut (Sudirwo et al., 2025:1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau lebih dikenal dengan K3 merupakan aspek fundamental dalam dunia kerja yang tidak hanya berfungsi sebagai kewajiban hukum, tetapi juga sebagai indikator keberhasilan manajemen perusahaan dan wujud nyata dari tanggung jawab sosial perusahaan (*Corporate Social Responsibility*).

Pendapat lain dikemukakan oleh (Shari, 2025) Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu kondisi yang memastikan lingkungan kerja tetap sehat dan aman, tidak hanya bagi para pekerja, tetapi juga bagi perusahaan, masyarakat, dan lingkungan sekitar tempat kerja. (Al Fajri, 2023) kesehatan dan keselamatan kerja adalah pelindung karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. (Rony, 2024) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah proses pencegahan kecelakaan dan penyakit di tempat kerja, melibatkan pengusaha dan pekerja dalam identifikasi dan pengambilan tindakan pencegahan terhadap faktor potensial penyebab risiko.

Berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa K3 adalah bidang yang berfokus pada perlindungan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan pekerja di institusi maupun lokasi proyek. Mencakup upaya untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, serta melindungi pekerja dari risiko yang dapat mengganggu kesehatan mereka.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pada dasarnya bahwa keselamatan kerja karyawan sangat bergantung kepada faktor lain, yang terlibat langsung dengan pekerjaan maupun yang tidak langsung. Artinya bahwa keefektifan program keselamatan juga dapat mempengaruhi variabel lainnya (Handayani et al., 2021). Berikut faktor-faktor yang memengaruhi keselamatan kerja karyawan menurut (Handayani et al., 2021):

1. Kelengkapan peralatan kerja, maksudnya adalah bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam Perusahaan.
2. Kualitas peralatan kerja, artinya di samping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.
3. Kedisiplinan karyawan, maksudnya hal berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tak terjamin. Artinya timbul risiko kecelakaan makin besar dan sering terjadi. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

4. Ketegasan pimpinan, maksudnya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan kesempatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan.
5. Pengawasan, artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak melanggar. Hal karyawan ini tentu yang akan memengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi secara baik.
6. Umur alat kerja, maksudnya umur dari peralatan kerja juga akan memengaruhi keselamatan kerja karyawan. Peralatan kerja yang sudah melawati umur ekonomisnya maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya.

2.3.3 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Agustini, (2020:104) indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Keadaan lingkungan kerja.
2. Pengaruh penerangan.
3. Pemakaian peralatan kerja.
4. Kondisi fisik dan mental karyawan

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Seto et al., 2023:63.) Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala peraturan yang berlaku di organisasi. (Agustini, 2020:89) menyatakan disiplin kerja merupakan perilaku ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan, yang bertujuan untuk memperkuat komitmen karyawan dalam mencapai target organisasi atau perusahaan.

Menurut (Ibnu et al., 2022) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. (Marbun et al., 2024) menjelaskan disiplin adalah upaya manajemen dalam melatih dan membiasakan karyawan untuk mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. (Anggraini et al., 2025) Disiplin kerja merupakan salah satu instrumen yang digunakan oleh manajer untuk berinteraksi dengan karyawan, dengan tujuan mendorong perubahan perilaku serta meningkatkan kesadaran dan komitmen individu dalam mematuhi seluruh peraturan dan norma sosial yang berlaku di lingkungan perusahaan.

Dari berbagai sudut pandang yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan dalam bekerja adalah proses pembinaan dan pelatihan individu agar mereka mampu menjalankan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Proses ini ditunjukkan melalui meningkatnya kesadaran diri karyawan, kepatuhan terhadap aturan serta kebijakan yang berlaku, dan komunikasi yang harmonis antara atasan dan bawahan. Tujuan utama kedisiplinan kerja adalah untuk merangsang perubahan perilaku yang berujung pada peningkatan hasil kerja sekaligus menanamkan rasa tanggung jawab di dalam lingkungan organisasi atau perusahaan.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Agustini, 2020:97) disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam Perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakannya yang mendukung tegaknya disiplin.

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini, (2020:104) Indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerja.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu

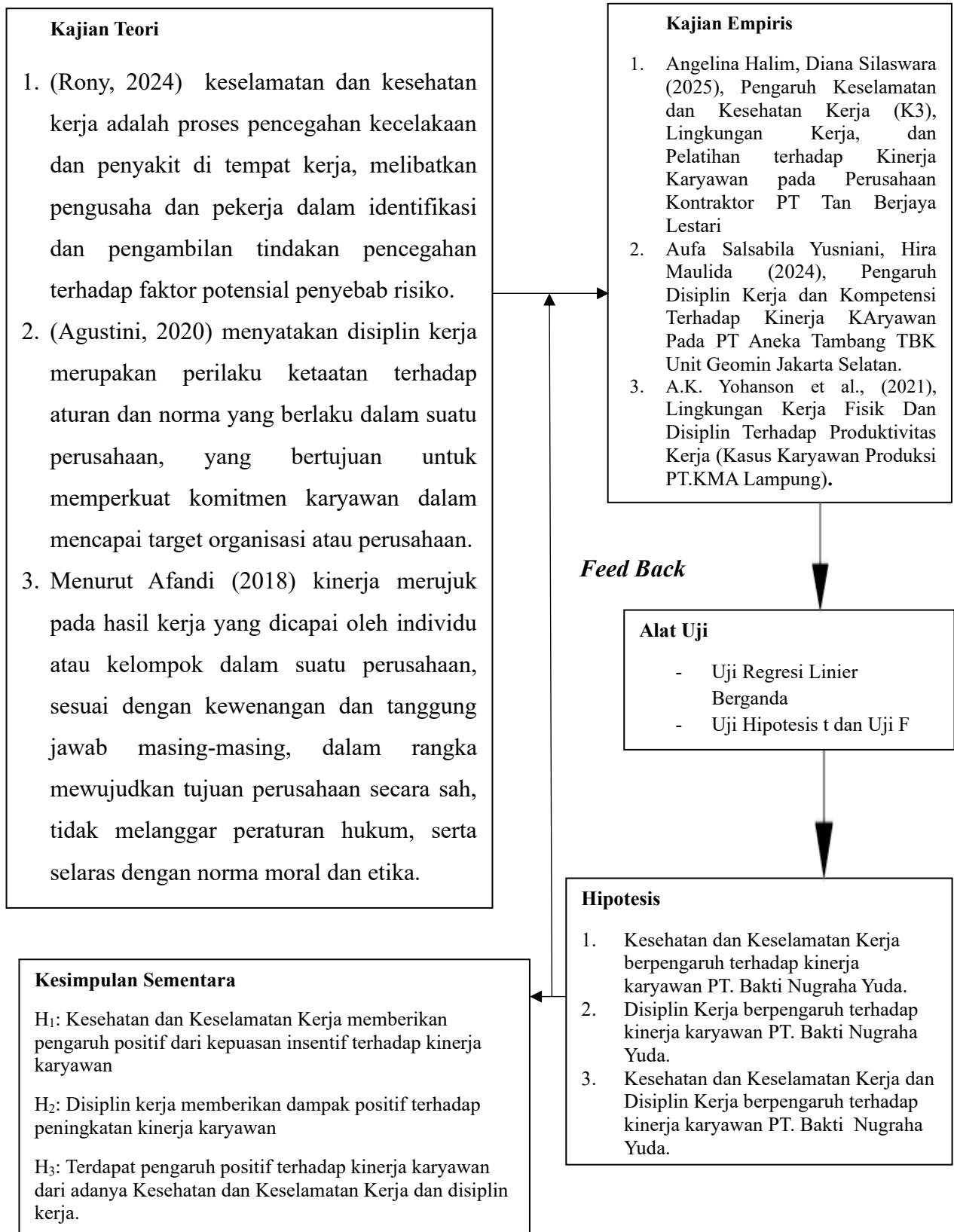
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian	Kontribusi Penelitian
1	Nur Reski Afrilia, Nurwati, Sri Wiyati Maharani (2025)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan, Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astima Konstruksi (PT. Askon) Kota Kendari Sulawesi Tenggara.	1. Objek penelitian di lakukan di PT. Astima Konstruksi (PT. Askon) Kota Kendari Sulawesi Tenggara.	Studi yang dilakukan menunjukkan bahwa kedisiplinan dalam bekerja serta aspek keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan di perusahaan konstruksi seperti PT. Astima Kontruksi.	Sebagai pendukung refrensi untuk penelitian yang sedang dilakukan.
2	Aufa Salsabila Yusniani, Hira Maulida (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Tambang TBK Unit Geomin Jakarta Selatan.	1. Perbedaan pada variabel X2 Kompetensi. 2. Objek penelitian yang di lakukan di PT. Aneka Tambang TBK Unit Geomin Jakarta Selatan.	Hasilnya penelitiannya menunjukkan bahwa kedisiplinan dalam bekerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di industri pertambangan.	Sebagai pendukung refrensi untuk penelitian yang sedang dilakukan.
3	Angelina Halim, Diana Silaswara (2025)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan	1. Perbedaan pada variabel X2 yaitu Lingkungan Kerja, X3 yaitu Pelatihan. 2. Objek penelitian yang di lakukan di Perusahaan Kontraktor PT Tan Berjaya Lestari.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan K3 berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan sektor	Sebagai pendukung refrensi untuk penelitian yang sedang dilakukan.

		pada Perusahaan Kontraktor PT Tan Berjaya Lestari		konstruksi PT Tan Berjaya Lestari.	
4	Moses Segbenya, Esi Yeboah (2022)	<i>Effect of Occupational Health and Safety on Employee Performance in the Ghanaian Construction Sector</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Using a single independent variable, which is Occupational Health and Safety. 2. The object of the research is Ghanaian Construction Sector 	<i>The implementation of Occupational Health and Safety (K3) programs has been shown to significantly and positively impact employee performance in the construction sector.</i>	<i>As supporting documentation for ongoing research.</i>
5	Raftonado Situmorang, Andika Ade Indra Saputra, Ifani Dilla Maharani, Oryza Lhara Sari (2022)	<i>The Effect of Work Discipline on Work Productivity of Construction Employees</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Using a single independent variable, which is Work Discipline, and dependent variable is Work Productivity. 2. The object of the research is PT. PP (Persero) Tbk, EPC Division RDMP RU V Balikpapan. 	<i>he results of the study show that work discipline has a significant impact on increasing the productivity of construction workers in a project.</i>	<i>As supporting documentation for ongoing research.</i>
6	A.K. Yohanson, Lukmanul Hakim, Sindi Puspito Sari (2021)	Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja (Kasus Karyawan Produksi PT.KMA Lampung).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan pada variabel X1 yaitu Lingkungan Kerja, dan Y yaitu Produktivitas Kerja. 2. Objek penelitian yang dilakukan di Perusahaan PT.KMA Lampung) 	Hasil penelitian dalam jurnal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan bagian produksi di PT. Konverta Mitra Abadi Lampung.	Sebagai pendukung referensi untuk penelitian yang sedang dilakukan.

Sumber : Hasil data diatas diolah pada tahun 2025

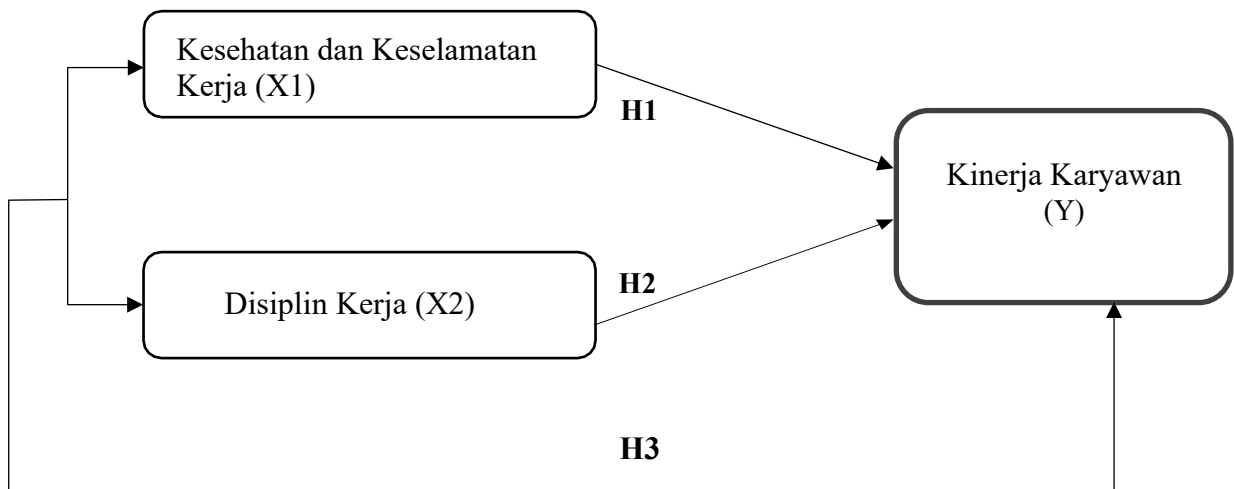
2.6 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.7 Kerangka Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka kerangka pemikiran yang dapat di kembangkan dalam penelitian ini adalah :



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.8 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2021:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan,

2.8.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

K3 sangat penting bagi setiap perusahaan dan karyawan, terutama di bidang pekerjaan yang rentan terhadap kecelakaan kerja. Setiap pekerjaan yang memiliki resiko tinggi memerlukan pengawasan, dan jika setiap karyawan menyadari resiko yang mereka hadapi di tempat kerja mereka, kinerja mereka akan meningkat.

Menurut (Rony, 2024) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah proses pencegahan kecelakaan dan penyakit di tempat kerja, melibatkan pengusaha dan pekerja dalam identifikasi dan pengambilan tindakan pencegahan terhadap faktor potensial penyebab risiko.

Hal ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan (Halim & Silaswara, 2025) menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan sektor konstruksi PT. Tan Berjaya Lestari. Ketika manajemen K3 dijalankan dengan baik, termasuk perhatian pada lingkungan kerja dan pelatihan keselamatan, karyawan menjadi lebih sadar dan patuh terhadap prosedur keselamatan sehingga dapat mengurangi risiko kecelakaan dan meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja secara keseluruhan. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu:

H1: Terdapat Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakti Nugraha Yuda.

2.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut (Agustini, 2020:89) disiplin kerja merupakan perilaku ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan, yang bertujuan untuk memperkuat komitmen karyawan dalam mencapai target organisasi atau perusahaan. Pengertian umum dari disiplin kerja merupakan suatu sikap yang menunjukkan ketaatan dan kepatuhan seseorang terhadap peraturan dan nilai yang dipercaya dan menjadi tanggung jawab individu tersebut. Kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi dengan sikap disiplin yang baik dari setiap karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan (Yusriani et al., 2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di sektor pertambangan. Disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan efektivitas, kedisiplinan, dan tanggung jawab karyawan saat menjalankan tugas operasional yang berisiko tinggi. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu:

H2: Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakti Nugraha Yuda.

2.8.3 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

(Rony, 2024) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah proses pencegahan kecelakaan dan penyakit di tempat kerja, melibatkan pengusaha dan pekerja dalam identifikasi dan pengambilan tindakan pencegahan terhadap faktor potensial penyebab risiko. (Agustini, 2020:89) menyatakan disiplin kerja merupakan perilaku ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan, yang bertujuan untuk memperkuat komitmen karyawan dalam mencapai target organisasi atau perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan (Situmorang et al., 2025), menunjukkan bahwa disiplin kerja, dan K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di industri konstruksi seperti PT. Astima Kontruksi (PT. Askon) Kota Kendari Sulawesi Tenggara. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu:

H3: Terdapat Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Pertambangan PT. Bakti Nugraha Yuda.