

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen Sumber Daya Manusia sekarang sudah menjadi sebuah aset yang sangat penting karena mempunyai pengaruh yang besar dalam menjalankan sebuah roda organisasi secara langsung dalam mencapai sebuah tujuan.

Menurut Mangkunegara (2020:2) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut Kasmir (2020:6) Secara sederhana Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengolahan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan organisasi dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

### 2.1.1.2 Fungsi manajemen

Menurut Afandi (2021:2) Berikut ada lima fungsi manajemen yang paling penting yang berasal dari klasifikasi paling awal dari fungsi-fungsi manajerial yaitu:

#### A) *Planning*

*Planning* atau perencanaan merupakan pemilihan atas penetapan tujuan-tujuan organisasi dan perencanaan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

#### B) *Organizing*

*Organizing* atau pengorganisasian ini meliputi:

- 1) Penentuan sumberdaya-sumberdaya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut kearah tujuan.
- 3) Penugasan tanggung jawab tertentu
- 4) Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya.

#### C) *Staffing*

*Staffing* atau penyusunan personalia adalah penarikan (*recruitment*) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada pegawai dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

#### *D) Leading*

*Leading* atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para pegawai melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.

#### *E) Controlling*

*Controlling* atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

### **2.1.2 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

#### **2.1.2.1 Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

Menurut Ardana (2012:208) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain ditempat kerja atau perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

#### **2.1.2.2 Faktor-faktor Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

Menurut Kasmir (2020:274) Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) pegawai,yaitu:

##### 1. Kelengkapan peralatan kerja

Maksudnya adalah bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan.

##### 2. Kualitas peralatan kerja

Artinya disamping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja

### 3. Kedisiplinan pegawai

Maksudnya hal berkaitan dengan perilaku pegawainya dalam menggunakan peralatan keselamatan.

### 4. Ketegasan pimpinan

Maksudnya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan kesempatan kerja.

### 5. Semangat kerja

Artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja pegawai akan meningkat.

### 6. Motivasi kerja

Maksudnya sama dengan semangat kerja, motivasi pegawai untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan yang lengkap, baik, dan sempurna. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka motivasi kerja karyawan juga akan lemah.

### 7. Pengawasan

Artinya setiap pegawai harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja jika tidak diawasi banyak pegawai yang melanggar

### 8. Umur alat kerja

Maksudnya umur dari peralatan kerja juga akan memengaruhi keselamatan kerja pegawai.

### 9. Udara

Maksudnya adalah kondisi udara di ruangan tempat bekerja harus membuat pegawai tenang dan nyaman.

#### 10. Cahaya

Kualitas cahaya di ruangan juga akan sangat mempengaruhi kesehatan pegawai.

#### 11. Kebisingan

Artinya suara yang ada dalam suatu ruangan atau lokasi bekerja. Ruangan yang terlalu berisik atau bising tentu akan mempengaruhi kualitas pendengaran. Untuk itu perlu dibuatkan ruangan yang kedap suara, atau disediakan penutup telinga agar pendengaran pegawai tidak terganggu.

#### 12. Aroma berbau

Maksudnya untuk ruangan yang memiliki aroma yang kurang sedap maka kesehatan akan sangat terganggu.

#### 13. Layout ruangan

Tata letak ruangan sangat memengaruhi kesehatan pegawai, misalnya tata letak kursi, meja serta peralatan lainnya. Oleh karena itu, agar pegawai tetap sehat faktor layout ruangan perlu diperhatikan, misalnya penempatan tempat pembuangan limbah atau sampah. Sebaliknya kesehatan pegawai mempengaruhi pegawai dalam menjalankan aktivitasnya.

#### **2.1.2.3 Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

Menurut Mangkunegara (2020:161), dalam bukunya yaitu Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian ditempat kerja. Indikator Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) adalah keadaan tempat lingkungan kerja. Penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental pegawai.

Adapun indikator Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) antara lain adalah:

a. Keadaan tempat lingkungan kerja

Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang di perhitungkan keamanannya. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.

b. Pengaturan udara

Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak) dan suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

c. Pengaturan penerangan

Pengaturan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat. Ruang kerja yang kurang cahaya atau remang-remang.

d. Pemakaian peralatan kerja

Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang dan rusak. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.

e. Kondisi fisik dan mental pegawai

Kondisi fisik dan mental pegawai, kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak stabil. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja yang rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa risiko bahaya.

## **2.1.3 Pelatihan Kerja**

### **2.1.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja merupakan pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para pegawai dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Pelatihan kerja lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini.

Menurut Kasmir (2020:126) pelatihan kerja merupakan proses untuk membentuk dan membekali pegawai dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

### **2.1.3.2 Faktor-faktor Pelatihan kerja**

Menurut Kasmir (2020:144) keberhasilan suatu pelatihan kerja sangat ditentukan oleh berbagai faktor terutama setelah pegawai bekerja. Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi mempengaruhi pelatihan dan pengembangan pegawai adalah:

1. Peserta pelatihan

Calon peserta pelatihan merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan dan pengembangan pegawai. Artinya kantor harus benar-benar menyeleksi para calon pegawai yang akan dilatih. Calon pegawai yang akan dilatih tersebut harus dinilai kecerdasan, kemampuan, kemauan, motivasi, dan perilakunya. Penilaian ini berguna untuk menentukan jenis pelatihan yang akan diikutinya.

## 2. Instruktur/pelatih

Instruktur atau staf pengajar adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku pegawai. Jika pengajar kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan, maka ilmu yang ditransfer ke peserta pelatihan juga berkurang. Demikian pula jika pengajar memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik tetapi kurang bisa dalam hal mengajar, akan membuat peserta pelatihan kesulitan atas apa yang diajarkannya.

## 3. Materi pelatihan

Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Kedalaman materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik, demikian pula sebaliknya. Materi pelatihan juga harus diberikan kepada peserta pelatihan yang memang seharusnya menerima materi tersebut. Artinya kemampuan peserta untuk menyerap materi yang diberikan juga harus menjadi bahan pertimbangan.

## 4. Lokasi pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah di luar kantor atau di dalam kantor. Jika dilakukan di dalam kantor, khususnya untuk pegawai lama tentu akan membuat jenuh. Demikian pula untuk lokasi yang berada di luar kantor, biasanya akan memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan, terutama bagi pegawai lama. Mereka akan terbebas dari tugas-tugas rutin yang dibebankan kepadanya. Jika dilakukan



di dalam kantor mereka menjadi tidak fokus mengikuti pelatihan, sehingga hasilnya kurang optimal.

#### 5. Lingkungan pelatihan

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif. Demikian pula sebaliknya jika lingkungan pelatihan kurang memadai akan membuat peserta pelatihan merasa tidak nyaman dan berakibat kepada hasil yang diperolehnya kurang maksimal. Di samping faktor kenyamanan, dalam hal faktor lingkungan juga dipengaruhi oleh keamanan di sekitar lokasi pelatihan. Jika lingkungan tidak aman dalam arti banyak gangguan tentu akan menyebabkan hasil pelatihan kurang optimal, demikian pula sebaliknya.

#### 6. Waktu pelatihan

Waktu pelatihan maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Misalnya pelatihan sehari penuh 8 jam atau lebih tentu akan membuat peserta kelelahan. Demikian pula jangka waktu pelatihan misalnya 3 bulan atau 6 bulan. Makin lama pelatihan, maka tingkat kejenuhan pegawai akan meningkat dan pada akhirnya akan mempengaruhi hasil pelatihan dan pengembangan yang diikutinya.

### **2.1.3.3 Indikator-indikator Pelatihan Kerja**

Indikator-indikator pelatihan kerja menurut Mangkunegara (2020:46), diantaranya:

#### **1. Instruktur**

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan ketrampilan, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal, dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

#### **2. Peserta**

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

#### **3. Materi**

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.

#### **4. Metode**

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

## 5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran.

## 6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

### **2.1.4 Kinerja Pegawai**

#### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2020:10) Kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi. Menurut Kasmir (2020:182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

#### **2.1.4.2 Faktor-faktor Kinerja Pegawai**

Menurut Kasmir (2020:189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

##### 1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan apa yang ditetapkan.

##### 2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

### 3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar, begitupun sebaliknya.

### 4. kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

### 5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak kantor), maka pegawai akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

### 7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

#### 8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau instansi.

#### 9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

#### 10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

#### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela instansi di mana tempatnya bekerja.

### **2.1.4.3 Indikator Kinerja Pegawai**

Dalam penelitian ini indikator kinerja menurut Kasmir (2020:208), terdiri dari 6 (enam) yaitu :

#### 1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai. Dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas Dengan keterampilan dan kemampuan pegawai.

#### 2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

### 3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

### 4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas kantor sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

### 5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan Dengan pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dan keadaan baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

### 6. Hubungan antar pegawai

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perorangan.

## 2.2 Penelitian terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama peneliti	Judul peneliti, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang diteliti,dan alat analisis	Persamaan	Perbedaan
1.	Catur hadi prabowo	Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Rickstar Indonesia, jurnal manajemen bisnis krisnadwipayana,vol.6 No. 3 sept-des 2018	Variabel bebas -kesehatan dan keselamatan kerja (K3) -lingkungan kerja Variabel terikat -produktivitas karyawan alat analisis : Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dan koefisien determinasi	Variabel bebas “kesehatan dan keselamatan kerja (K3)” Dan alat analisis	Tempat penelitian , tahun dan satu variabel bebas dan variabel terikat
2.	Kevin rei samahati	Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan alih daya pada PT.PLN (PERSERO), Jurnal EMBA,vol.8 No.1 Januari 2020	Variabel bebas -kesehatan dan keselamatan kerja (K3) -disiplin kerja Variabel terikat -produktivitas karyawan alat analisis : Kuantitatif dengan analisis regresi	Variabel bebas “kesehatan dan keselamatan kerja” dan alat analisis	Tempat penelitian , tahun dan satu variabel bebas dan variabel terikat

			linear berganda		
3.	Erma safitri	Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas Apron Move Control (AMC) PT Angkasa pura 1( persero )cabang bandar udara international juanda-surabaya, Jurnal ilmiah manajemen,vol.1 No. 4 juli 2013	Variabel bebas -pelatihan -disiplin kerja Variabel terikat -kinerja karyawan alat analisis: Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda	Variabel bebas: “pelatihan” Variabel terikat kinerja alat analisis: Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda	Tempat penelitian , tahun dan satu variabel bebas dan variabel terikat
4.	Elizar	Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai aparatur penyuluh keluarga berencana, Jurnal ilmiah magister,vol.1 No.1 september 2018	Variabel bebas -pelatihan -kompetensi -lingkungan kerja Variabel terikat -kinerja pegawai Alat analisis regresi linear berganda	Variabel bebas -pelatihan Variabel terikat -kinerja pegawai Dan alat analisis	Tempat penelitian , tahun dan dua variabel bebas
5.	Rio vicky bolung dan Genita G.lumintang	Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada BPMPD sulawesi utara, Jurnal EMBA,vol.6 No. 3 juli 2018	Variabel bebas -pelatihan -kompensasi Variabel terikat -kinerja pegawai Alat analisis; regresi linear berganda	Variabel bebas “pelatihan” Variabel terikat “kinerja pegawai” Dan alat analisis	Tempat penelitian , tahun dan satu variabel bebas dan variabel terikat



6.	M. Rizal Nur Irawan	Pengaruh (K3) dan motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan, Jurnal Ecopreneur.12,vol.3 No. 1 Tahun 2020	Variabel bebas -K3 -Motivasi Variabel terikat -kinerja karyawan Alat analisis: regresi linear berganda	Variabel bebas “K3” Variabel terikat “kinerja” Dan alat analisis	Tempat penelitian , tahun dan satu variabel bebas
7.	Derita Qurbani dan Upay Selviyana	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo utama cabang BSD, Jurnal ilmiah manajemen forkamma,vol.1 No.3 mei 2018	Variabel bebas -Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Variabel terikat -kinerja karyawan Alat analisis: regresi linear sederhana	Variabel bebas “keselamatan dan kesehatan kerja (K3)” Variabel terikat “kinerja”	Tempat penelitian , tahun dan satu variabel bebas dan alat analisis
8.	Leonardo agusta dan Eddy Madiono sutanto	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV HARAGON Surabaya, Jurnal Agora vol. 1, No.3 (2013).	Variabel bebas -pelatihan -Motivasi kerja Variabel terikat -kinerja karyawan Alat analisis: regresi linear berganda	Variabel bebas “pelatihan” Variabel terikat “kinerja” Dan alat analisis	Tempat penelitian , tahun dan satu variabel bebas
9.	Patricia M. Sahanggamu dan Silvy L. Mandey	Pengaruh pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel bebas -pelatihan kerja -motivasi	Variabel bebas “pelatihan” Variabel terikat	Tempat penelitian , tahun dan satu variabel bebas

		pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya, Jurnal EMBA, Vol. 2 No.4 Desember 2014, Hal. 514-523	-disiplin kerja Variabel terikat -kinerja karyawan Alat analisis: regresi linear berganda	“kinerja” Dan alat analisis	
10.	Nur Rahmah andayani, S.IP.,M.Si dan Priskila makian	Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian PT. PCI Elektronik Internasional, Jurnal Akuntansi, vol.4, No. 1,july 2016,hal 41-46	Variabel bebas -pelatihan kerja -motivasi kerja Variabel terikat -kinerja karyawan Alat analisis: regresi linear berganda	Variabel bebas “pelatihan” Variabel terikat “kinerja” Dan alat analisis	Tempat penelitian , tahun dan satu variabel bebas
11.	Sugiarti, Tuti hartati, dan Hafniza Amir	Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, Jurnal Epigram vol. 13 No.1 april 2016	Variabel bebas -pelatihan kerja Variabel terikat -kinerja karyawan Alat analisis: regresi linear sederhana	Variabel bebas “pelatihan” Variabel terikat “kinerja”	Tempat penelitian , tahun dan satu variabel bebas
12.	Nancy yusnita dan Feriza fadhil	Pengaruh pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV CIBALUNG HAPPY LAND Bogor, Jurnal JIMFE vol.1 No.1 tahun 2015, Hal. 1-5	Variabel bebas -pelatihan karyawan  Variabel terikat -kinerja karyawan	Variabel terikat “kinerja”	Tempat penelitian , tahun dan satu variabel bebas

			Alat analisis: regresi linear sederhana		
13.	Eli yulianti	Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong Kutai Kartanegara, eJurnal Administrasi bisnis, vol.3 No.4 2015, hal.900-910	Variabel bebas -pelatihan kerja Variabel terikat -kinerja karyawan Alat analisis: regresi linear sederhana	Variabel bebas “pelatihan” Variabel terikat “kinerja”	Tempat penelitian , tahun dan satu variabel bebas
14.	Debby endayani safitri	Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan, jurnal Dimensi, vol.8, No.2 juli 2019, hal 240-248	Variabel bebas -pelatihan kerja Variabel terikat -kinerja karyawan Alat analisis: regresi linear sederhana	Variabel bebas “pelatihan” Variabel terikat “kinerja”	Tempat penelitian , tahun dan satu variabel bebas

## **2.3 Hubungan Antar variabel**

### **2.3.1 Hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pegawai**

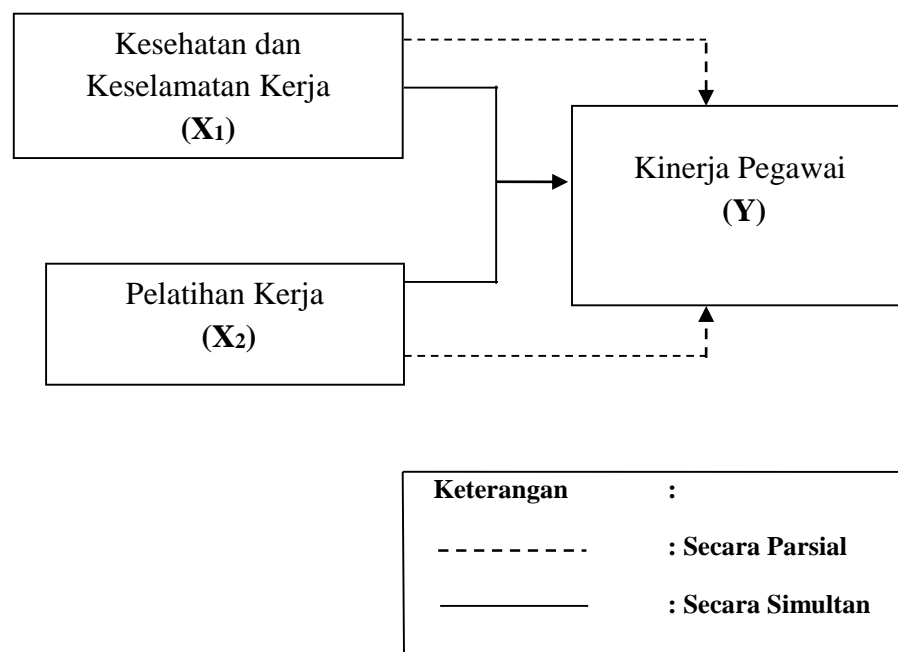
Menurut Kasmir (2020:277) Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) akan memengaruhi peningkatan ataupun penurunan kinerja pegawai. Dengan adanya program Kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerjanya. Misalnya dengan adanya program Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dapat menjaga agar pegawai tetap sehat dan selamat selama bekerja, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Demikian pula sebaliknya jika program Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tidak ada atau kurang sempurna, maka kinerja akan turun.

### **2.3.2 Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Kasmir (2020:126) Pelatihan kerja merupakan proses untuk membentuk dan membekali pegawai dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya. Pelatihan Kerja merupakan suatu pedoman yang dapat meningkatkan keahlian pegawai secara maksimal. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi kualitas kinerja pegawai. Hal ini tentu akan meningkatkan kinerja pegawai dengan bekal keahlian yang maksimal demikian pula jika tidak memberikan pelatihan secara maksimal maka kinerja pegawai akan menurun.

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual digambarkan untuk menceritakan alur pemikiran dalam penelitian ini yaitu pengaruh Kesehatan dan Keselamatan kerja (X1), dan Pelatihan kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y). Untuk memperjelas kerangka pemikiran ini dapat digambarkan hubungan ketiga variabel tersebut secara sistematis sebagai berikut :



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

## **2.5 Hipotesis penelitian**

Diduga ada Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor BPBD Kab. OKU baik secara parsial maupun simultan.