

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Landasan Teori

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Menurut Afandi (2018:01) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling)".

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

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 atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yg dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

b. Organizing

organizing atau pengorganisasian ini meliputi

- 1) Penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yg akan dapat membawa hal-hal tersebut ke arah 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 karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

3 Leading

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

4 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 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat dipengaruhi dalam menjalankam tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC) , penerangan yang memadai dan sebagainya. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut selalu melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

2.1.2.2 Aspek lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja,bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

a. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannnya,serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya .

Pada umumnya pelayan karyawan meliputi beberapa hal yaitu

1. Pelayanan makan dan minum.
2. Pelayanan kesehatan.

3. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi.

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawan kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan pengaruh warna, ruangan gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

c. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama karyawan dalam bekerja. Ketidakserasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.1.2.3 Manfaat lingkungan kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.2.4 Efektifitas (faktor) lingkungan kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang harus di perhatikan.

a. Penerangan / Cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) terang tetapi tidak menyilaukan cahaya yang kurang jelas, sehingga pegawai akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitaran kotor apabila udara oksigen. Dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber udara adanya udara segar adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

c. Udara

Salah satu polusi yang menyuburkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutamanya dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan pendengaran komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan serius akan menyebabkan kematian. Karena pekerja membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan akan dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

d. Pewarnaan

Masalah penggunaan warna dalam ruangan kerja pada umumnya belum mendapatkan perhatian dengan semestinya oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Pemilihan warna yang cerah atau yang gelap belum tentu akan menaikkan atau menurunkan produktifitas kerja .

2.1.2.5 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2013:23) sebagai berikut:

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas,

sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

b. Sirkulasi udara ditempat kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

c. Kebisingan di tempat kerja.

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

d. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*air*

condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

e. Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengaman (SATPAM).

2.1.3 Keselamatan kerja

2.1.3.1 Pengertian keselamatan kerja

Menurut Mangkunegara (2015:161) tersebut dapat diambil pengertian bahwa istilah keselamatan mencakup kedua istilah risiko keselamatan dan risiko keselamatan. Dalam bidang kepegawaian, istilah tersebut dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari

lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan. Sedangkan kesehatan kerja, menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan lingkungan yang dapat membuat stress atau emosi gangguan fisik.

2.1.3.2 Komponen-komponen keselamatan kerja

Menurut Kasmir (2017:266) untuk menjaga agar keselamatan kerja karyawan terjaga dan terjamin ada beberapa komponen yang perlu dilakukan

a. Tersedianya peralatan kerja yang memadai

Artinya perusahaan harus menyediakan peralatan kerja yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan misalnya Tersedianya masker helm sarung tangan baju kerja kacamata sepatu penutup telinga dan peralatan kerja lainnya

b. Perawatan peralatan secara terus-menerus

Artinya peralatan kerja harus selalu digunakan pada saat pekerjaan atau berada di ruang tertentu peralatan kerja ini harus selalu dipelihara agar dapat digunakan setiap saat jangan sampai pada saat hendak digunakan terjadi kemacetan sehingga membahayakan karyawan misalnya alat pemadam kebakaran, AC, mesin atau peralatan lainnya.

c. kepatuhan karyawan

Artinya Setiap karyawan atau yang terlibat baik langsung maupun tidak langsung dengan pekerjaan atau sekitar lokasi kerja wajib mematuhi aturan tentang keselamatan kerja yang telah ditetapkan kepatuhan ini penting karena jika ada yang tidak patuh terhadap pengguna peralatan kerja dan rambu-rambu maka akan mengakibatkan kecelakaan kerja

d. Prosedur kerja

Artinya karyawan harus mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan pelanggaran terhadap rusuk kerja akan berakibat kepada kemungkinan terjadi kecelakaan kerja oleh karena itu kepada setiap karyawan harus memahami prosedur kerja yang telah ditetapkan

e. Petunjuk kerja di setiap lokasi kerja

Artinya perusahaan harus membuat petunjuk atau rambu-rambu kerja di setiap lokasi tertentu penetapan petunjuk atau rambu-rambu kerja perlu. Guna meningkatkan karyawan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Penetapan petunjuk atau rambu-rambu kerja ditempatkan atau di lokasi yang strategis serta mudah dilihat.

2.1.3.3 Tujuan dari keselamatan kerja

Tujuan program keselamatan kerja dengan program keselamatan kerja yang baik maka kerusakan kerja dapat diminimalkan yang pada akhirnya pengeluaran biaya dapat ditekan biaya yang dikeluarkan untuk keselamatan kerja cukup besar terutama biaya tertentu dari pabrik yang tidak puas termasuk dalam

hal ini biaya untuk meningkatkan citra perusahaan yang terlanjur kurang baik akibat kelalaian kerja. Banyak tujuan yang diharapkan perusahaan dan karyawan dengan adanya program keselamatan kerja dalam praktiknya berikut ini tujuan dari program keselamatan kerja yaitu:

a. Membuat karyawan merasa aman artinya

Dengan dimilikinya prosedur kerja dan adanya peralatan kerja yang memadai maka akan membuat karyawan lebih aman dan nyaman dalam bekerja.

b. Mempercepat proses kerja

Artinya dengan adanya program keselamatan kerja maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan.

c. Agar karyawan berhati-hati dalam bekerja

Maksudnya adalah karyawan dalam hal ini setiap melakukan pekerjaan sudah dengan paham dan mengerti akan aturan kerja yang telah ditetapkan.

d. Mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja

Artinya perusahaan akan memasang rambu-rambu kerja yang telah ada dan dipasang di berbagai tempat sebagai & peringatan dengan adanya aturan dan rambu-rambu tersebut akan ikut mengingatkan karyawan dalam bekerja.

e. Tidak mengganggu proses kerja

Artinya dengan adanya program keselamatan kerja diharapkan tindakan karyawan tidak akan mengganggu aktivitas kerja.

f. Menekan biaya

Maksudnya perusahaan berupaya menekan biaya dengan adanya program keselamatan kerja Hal ini disebabkan dengan adanya program keselamatan kerja maka kecelakaan kerja Dapat diminimalkan.

g. Menghindari kecelakaan kerja

Artinya kepatuhan karyawan kepada aturan kerja termasuk memperhatikan rambu-rambu kerja yang telah dipasang kemudian karyawan harus menggunakan peralatan kerja dengan sebaik-baiknya sesuai aturan yang telah ditetapkan sehingga kecelakaan kerja Dapat diminimalkan.

h. Menghindari tuntutan pihak tertentu

Artinya jika terjadi sesuatu seperti kecelakaan kerja yang sering kali disalahkan adalah pihak perusahaan dengan adanya program keselamatan kerja ini maka tuntutan karyawan akan keselamatan kerja Dapat diminimalkan karena karyawan sudah menyetujui terhadap aturan yang berlaku perusahaan tersebut sehingga sudah tahu risiko yang akan dihadapi.

2.1.3.4 Usaha dalam meningkatkan keselamatan kerja

Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan kerja.

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
- b. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk karyawan yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
- c. Mengatur suhu kelembaban kebersihan udara menggunakan warna ruangan kerja penerangan yang cukup terang dan menyejukkan dan mencegah kebisingan.
- d. mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.

- e. Memelihara kebersihan dan ketertiban serta keserasian lingkungan kerja.
- f. Menciptakan suasana kerja yang menggerakkan semangat kerja.

2.1.3.5 Syarat keselamatan kerja

Adapun syarat-syarat keselamatan kerja menurut undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 adalah untuk :

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b. mencegah mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- c. mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- d. Memberikan kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
- e. memberi pertolongan pada kecelakaan.
- f. memberi alat-alat pelindung dari pada para pekerja.
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarkan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap uap gas, hembusan angin, cuaca sinar radiasi, suara dan getaran.
- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan.
- i. memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- j. menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.
- k. menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
- l. memelihara kebersihan kesehatan dan ketertiban .
- m. memperoleh kebersihan antara tenaga kerja alat kerja lingkungan kerja cara dan proses kerjanya.

2.1.3.6 Faktor-faktor mempengaruhi keselamatan kerja

Menurut kasmir (2017:274) Keselamatan kerja merupakan prioritas yang harus dilakukan di banyak perusahaan. Bahkan banyak perusahaan yang memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang tidak membuat program keselamatan kerja secara baik.

Berikut faktor-faktor yang memengaruhi keselamatan kerja karyawan, yaitu:

a. Kelengkapan peralatan kerja

Maksudnya adalah bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik. Demikian pula sebaliknya jika perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja juga ikut terjamin.

b. 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 memengaruhi keselamatan kerja itu sendiri. Makin tidak berkualitas perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerja karyawan makin tidak terjamin.

Guna meningkatkan kualitas perlengkapan kerja, maka diperlukan pemeliharaan perlengkapan secara terus-menerus.

c. 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. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang disiplin, akan keselamatan kerjanya makin terjamin. Penggunaan perlengkapan kerja sebaiknya dilakukan pengawasan untuk menghindari, lupa dan kelalaian karyawan.

d. Ketegasan pimpinan

Maksudnya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan anaturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan. Karena pimpinan yang tegas akan memengaruhi karyawan untuk menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, demikian pula sebaliknya jika pemimpinannya tidak tegas, maka karyawan banyak yang bertindak masa bodoh, akibatnya keselamatan kerjanya menjadi tidak terjamin.

e. Semangat kerja

Artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka semangat kerja karyawan juga akan turun.

2.1.3.7 Indikator keselamatan kerja

Indikator-indikator dari keselamatan kerja menurut Mangkunegara (2016:163) di antaranya:

- a. Faktor lingkungan .
- b. Pengaturan udara.
- c. Pengaturan penerangan.
- d. Pemakaian peralatan kerja.
- e. Kondisi fisik dan mental.

2.1.4 Kinerja karyawan

2.1.4.1 Pengertian kinerja karyawan

Menurut Menurut Afandi (2018:83) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara baik tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan etika.

Menurut Mangkunegara (2020:67) “Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan”.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.

- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peranseseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yangmendorong, mengarahkan dan mempertahankanperilaku.
- 4) Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorangpegawai
- 5) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan
- 6) Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatifdan inovatif.
- 7) Kepemimpinan Yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja
- 8) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhiya agar tujuan tercapai.

2.1.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Afandi (2018:88) Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok yaitu:

1. Telah digaji keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit-pay* bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
2. Kesempatan promosi keputusan-keputusan penyusunan pegawai (staffing) yang berkenan dengan promosi,demosi,transfer dan pemberhentian pegawai merupakan tujuan penilaian dari prestasi kerja.

Menurut Afandi (2018:88) Tujuan penilaian kinerja atau prestasi kerja pegawai pada dasarnya meliputi:

1. Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
2. Mengukuhkan dan menopang prestasi kerja.
3. Meningkatkan prestasi kerja.
4. Menentukan tujuan-tujuan progresi karir.
5. Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan.

2.1.4.4 Indikator Kinerja karyawan

Menurut Afandi (2018:89) dalam mengukur kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

- a. Dimensi hasil kerja
 1. Kuantitas
 2. Kualitas
- b. Dimensi perilaku kerja

1. Disiplin kerja
2. Inisiatif

2.1.5 Hubungan antar variable

2.1.5.1 Hubungan lingkungan kerja Dengan Kinerja karyawan

Menurut Kasmir (2016:192) lingkungan kerja dapat berupa ruangan,ruangan,layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja

dengan rekan kerja.Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif , sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa baik, karena bekerja tanpa gangguan . namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan , maka akan berakibat suasana kerja terganggu yang pada akhirnya akan berpengaruh dalam bekerja. Dengan dalam bekerja. Dengan kinerja

demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja kerja mempengaruhi karyawan.

2.1.5.2 Hubungan keselamatan Kerja Dengan Kinerja karyawan

Menurut Anjani, dkk (2014) Program Keselamatan adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan

kerja serta tindakan antisipasi bila terjadi hal demikian, bahwa keselamatan amat berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, serta efisien dan produktif. Tenaga kerja yang sehat fisik dan mental akan dapat berkerja dengan baik dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu keselamatan kerja dan kesehatan kerja sangat diperlukan sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Tabel 1.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan penelitian	Perbedaan penelitian
1	Chasanah, N. U., Nurhajati, N., & Pardiman, P	<p>Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. E-JRM:</p> <p>Jurnal: Elektronik Jurnal Riset Manajemen,</p> <p>Volume: 9</p> <p>Nomor :11</p> <p>Tahun: 2020</p>	<p>Variabel bebas: X₁ dan X₂Lingkungan Kerja dan keselamatan kerja</p> <p>Variabel terikat: Ykinerja karyawan</p> <p>Alat Analisis: Regresi lenier berganda (kuntitatif)</p> <p>Hasil Penelitain: perhitungan uji t pada variabel Lingkungan Kerja, Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai kurang dari < 0.05, yang berarti variabel Lingkungan Kerja, Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap</p>	<p>1. Varyabel X₁</p> <p>2. Variable X₂</p> <p>3. Variabel terikat</p>	<p>1. Objek penelitian</p> <p>2. Jumlah yang diteliti</p> <p>3. Tahun penelitian</p>

			<p>Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang</p> <p>Karena nilai F-hitung $183.634 > F$-tabel 2.730 dan $\text{Sig. } 0,000 < \alpha 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya hipotesis Lingkungan Kerja, Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang diterima</p>		
2	Namira Ilham, Muhammad Ikhtiar	<p>Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN ULP Panakkukang Makassar</p> <p>Jurnal: window of public health</p> <p>Volume: 2</p> <p>Nomor: 6</p> <p>Tahun: April 2022</p>	<p>Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN ULP Panakkukang Makassar</p> <p>Variabel bebas : X_1 dan X_2</p> <p>Lingkungan kerja kesehatan kerja dan keselamatan kerja</p> <p>Variabel terikat : Y Kinerja Karyawan</p> <p>Alat Analisis: Regresi linier</p> <p>Hasil penelitian: diperoleh bahwa dari 3 variabel diteliti terdapat 1 variabel yang tidak berhubungan yaitu keselamatan kerja ($p= 0,134$) sedangkan variabel lingkungan kerja</p>	<p>1.Variable X_1</p> <p>2.Variable X_3</p> <p>3.Variabel terikat</p>	<p>1. Objek penelitian</p> <p>2. Jumlah yang diteliti</p> <p>3. Tahun penelitian</p> <p>4. Variable X_2</p>

			(p= 0,000) dan kesehatan kerja (p= 0,000) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Panakukkang Makassar Selatan. Perusahaan agar lebih memperhatikan lingkungan kerja sebab kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat membuat karyawan menjadi sehat dan produktif, semakin produktif karyawan akan meningkatkan kinerja dan hasil yang tinggi. Kesehatan kerja perlu diperhatikan lagi, terutama sarana penyediaan air bersih, kamar mandi dan menyediakan fasilitas kesehatan karyawan.		
3	Hasan, Lenny	Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT PLN (Persero) Pembangunan Tanjung Jati B Jepara. Jurnal: Inovasi Bisnis dan Akuntansi,	Variabel bebas : X ₁ dan X ₂ Lingkungan kerja keselamatan kerja dan kesehatan kerja Variabel terikat: Y Kinerja karyawan Alat Analisis: Regresi linier Hasil penelitian: pengujian sehingga secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap	1. Variabel X ₁ 2. Variabel X ₂ 3. Variabel terikat	1. Objek penelitian 2. Jumlah yang diteliti 3. Tahun penelitian 4. Variable X ₃

		<p>Volume: 1 nomor 2, Tahun: Desember , 2018</p>	<p>kinerja karyawan bagian kontruksi pada PT. Pasoka Sumber Karya Kota Padang, sementara hasil koefisien determinasi didapatkan Adjusted R Square sebesar 43, 6% sedangkan sisanya 56, 4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.</p>		
4	Liana Ambarsari	<p>Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Total Bangun Persada skripsi Tahun: 20 februari 2015</p>	<p>Variabel bebas :(pengaruh lingkungan), X₂ keselamatan,Kesehatan kerja Variabel terikat:Y (Kinerja karyawan) Alat Analisis: Regresi Linier berganda Hasil penelitian: pengujian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik menyatakan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal, bebas multikolonieritas dan bebas heteroskedastisitas. Selanjutnya menggunakan regresi linier berganda dapat ditentukan variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasilnya yaitu variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh</p>	<p>1. Variabel X₁ 2. Variabel X₂ 3. Variabel terikat</p>	<p>1. Objek penelitian 2. Jumlah yang diteliti 3. Tahun penelitian 4. Variabel X₃</p>

			terhadap kinerja karyawan dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.		
5	Putra, Y. E. A.	<p>Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pentawira Agraha Sakti Tuban Muhammadiyah Malang)</p> <p>Jurnal: Dissertation ekonomi dan bisnis</p> <p>Volume: 5</p> <p>Nomor: 7 .9</p> <p>Tahun : Oktober 2018</p>	<p>Variabel bebas: X₁ dan X₂ lingkungan kerja keselamatan, kesehatan kerja</p> <p>Variabel terikat: Y kinerja karyawan</p> <p>Alat Analisis: Regresi linier berganda</p> <p>Hasil Penelitian: kerja rentang skala menunjukkan bahwa lingkungan kerja dalam kategori cukup, keselamatan kesehatan kerja dalam kategori baik dan kinerja karyawan dalam kategori cukup.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel X₁ 2. Variabel X₂ 3. Variable terikat 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek penelitian 2. Jumlah yang diteliti 3. Tahun penelitian 4. Variable X₃
6	Julius Simbolon dan Nuridin	<p>Judul: Pengaruh K3 Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dwi Lestari Nusantara Unkris, Jatiwaringin Jakarta Timur</p> <p>Jurnal: Manajemen busnis krisnadwipayana</p>	<p>Variabel bebas: X₁ Pengaruh K3 dan X₂ Pengaruh lingkungan kerja</p> <p>Variabel terikat: Y Kenirja karyawan</p> <p>Alat analisis: Regresi linier berganda</p> <p>Hasil penelitian: menyatakan bahwa adanya peningkatan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel X₂ 2. Variabel terikat 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objek penelitian 2. Jumlah yang diteliti 3. Tahun penelitian 4. Variable X₁

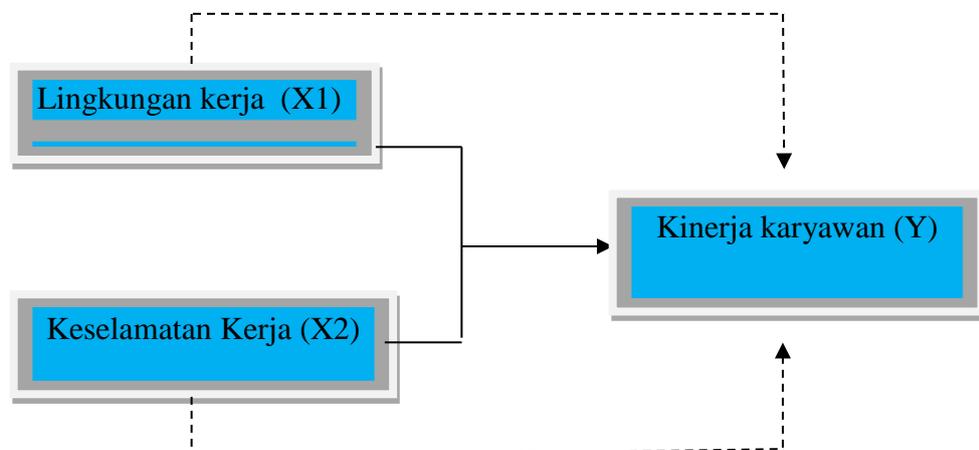
		<p>Volume: 5 Nomor: 2 Tahun: Mei 2017</p>	<p>lingkungan kerja diduga akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara. Hal ini dikarenakan pernyataan bahwa pencahayaan ditempat kerja membantu menyelesaikan pekerjaan, pekerja dapat menyesuaikan dengan temperatur ditempat kerja, kelembaban udara tidak mengganggu suhu tubuh pekerja, sirkulasi udara sudah nyaman, jauh dari tingkat kebisingan, pekerja akan terganggu apabila ada getaran mekanis yang berlebihan, tata warna ruangan sudah sesuai dengan kondisi kerja, keamanan kerja membuat pekerja menjadi nyaman, atasan selalu memberikan arahan pada bawahan</p>		
7	<p>Fauziah, R., Astuti, I. Y., & Mahaputra, A. P.</p>	<p>Judul: Pengaruh Keselamatan Kerja Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Elraya Group.</p>	<p>Variabel Bebas: X₁ Pengaruh Kesehatan X₂ Pengaruh lingkungan kerja X₃ Disiplin kerja Variabel terikat: Y Kinerja karyawan Alat Analisis: Regresi linier berganda</p>	<p>1. Variabel terikat</p>	<p>1. Objek penelitian 2. Jumlah yang diteliti 3. Tahun penelitian 4. Variable X₁ 5. Variable X₂</p>

		<p>Jurnal: Ekonomi dan Manajemen Volume: 2 Nomor: 3 Tahun: september 2022</p>	<p>Hasil penelitian: data pengujian t secara spesifik dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikan t sebesar $0,029 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Elraya Group dan hasil data pengujian t secara spesifik dapat dijelaskan bahwa variabel keselamatan kerja memiliki nilai signifikan t sebesar $0,013 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja (X3) berpengaruh signifikan</p>		
--	--	---	--	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen, dalam hal ini adalah Lingkungan Kerja, keselamatan kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.



Gambar 1

Kerangka pemikiran

Keterangan:

—————▶ Berpengaruh Secara Simultan

- - - - -▶ Berpengaruh Secara Parsial

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:23) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. ASA RUBBER Desa Gunung Meraksa Kecamatan Lubuk Batang Ogan Komering Ulu, baik secara parsial maupun simultan.