

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan serta hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder menurut (Kasmir, 2017).

Sedangkan menurut (Nanggolan, 2022) Manajemen sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, komunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknis maupun manajerial).

Dari pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan dengan sudut pandang yang berbeda. Hanya saja meskipun berbeda dari berbagai sudut pandang. Tujuan utamanya adalah tetap sama yaitu memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara professional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sutrisno, 2014) dalam (Bukit dan Malusa, 2017) mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

a. Perencanaan (*Planning*)

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

c. Pengarahan (*Directing*).

pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

d. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*).

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

e. Pengendalian (*Controlling*).

Merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

f. Pengembangan (*Development*).

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi (*Compensation*).

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada

karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

h. Pengintegrasian (*Integration*).

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan (*Maintenance*).

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

j. Kedisiplinan (*Discipline*).

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

k. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*).

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Dari definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat dan untuk organisasi atau perusahaan agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Adamy, 2016) tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat tujuan, yaitu:

a. Tujuan *Organisasional*

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

b. Tujuan *Fungsional*

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

c. Tujuan *sosial*

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

d. Tujuan *Personal*

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

2.1.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2009) dalam (Parashakti, 2020) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah perlindungan karyawan dari dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan usaha dan aturan-aturan untuk menjaga kondisi perubahan dari kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan kesusilaan, baik keadaan yang sempurna fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan seseorang bekerja dengan optimal.

Sedangkan menurut (Qurbani and Selviyana 2019) dalam (Mangkunegara, 2016) keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian ditempat kerja indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental pegawai.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai

upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan.

2.1.2.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut (Kasmir, 2017) Berikut ini tujuan dari Keselamatan dan kesehatan(K3), yaitu:

1. Membuat karyawan merasa nyaman

Artinya dengan dimilikinya prosedur kerja dan adanya peralatan kerja yang memadai maka akan membuat karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam berkerja.

2. Memperlancar proses kerja

Artinya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja (k3) maka kecelakaan kerja dapat diminimalisir. Kemudian dengan kesehatan kerja karyawan yang terjamin baik secara fisik maupun mental, maka karyawan dapat beraktivitas secara normal.

3. Agar karyawan berhati-hati dalam berkerja

Artinya adalah karyawan dalam hal ini pekerjaanya sudah paham dan mengerti akan aturan kerja yang telah ditetapkan. Karyawan juga akan mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan.

4. Mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja

Artinya perusahaan akan memasang rambu-rambu kerja yang telah ada, dan di pasang diberbagai tempat sebagai tanda ataupun peringatan.

5. Tidak mengganggu proses kerja

Artinya dengan program keselamatan dan kesehatan kerja (k3) diharapkan tindakan karyawan tidak akan mengganggu aktivitas kerjanya.

6. Menekan biaya

Artinya perusahaan berupaya menekan biaya, dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja (k3). Hal ini disebabkan dengan adanya program k3, maka kecelakaan kerja dapat diminimalisir.

7. Menghindari kecelakaan kerja

Artinya kepatuhan karyawan kepada aturan kerja termasuk memperhatikan rambu-rambu kerja yang telah dipasang.

8. Menghindari tuntutan pihak-pihak tertentu

Artinya jika terjadi sesuatu seperti kecelakaan kerja yang sering kali disalahkan adalah pihak perusahaan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

Menurut (Enny, 2019), berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja, yaitu:

1. Kelengkapan peralatan kerja

Artinya adalah bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan .

2. Kualitas peralatan kerja

Disamping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja.

3. Kedisiplinan karyawan

Artinya hal berkaitan dengan perilaku kerjanya dalam menggunakan

peralatan keselamatan kerja.

4. Ketegasan pimpinan

Artinya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja.

5. Semangat kerja

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

6. Motivasi kerja

Artinya sama dengan semangat kerja, motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna.

7. Pengawasan

Artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja.

8. Umur alat kerja

Artinya umur dari peralatan kerja juga akan mempengaruhi keselamatan kerja karyawan.

2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja

Menurut (Enny, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja, yaitu

1. Udara

Artinya, kondisi udara di ruangan tempat bekerja harus membuat karyawan tenang dan nyaman.

2. Cahaya

Artinya, kualitas cahaya di ruangan juga akan sangat mempengaruhi kesehatan karyawan.

3. Kebisingan

Artinya, suara yang ada di dalam suatu ruangan atau lokasi bekerja. Ruangan yang terlalu berisik atau bising tentu akan mempengaruhi kualitas pendengaran.

4. Aroma berbau

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

5. Layout ruangan

Artinya, tata letak ruangan sangat mempengaruhi kesehatan ruangan, misalnya tata letak kursi, meja serta peralatan lainnya.

2.1.2.5 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3)

Menurut (Qurbani and Selviyana, 2019) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan. Atau kerugian di tempat kerja. Indikator kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah keadaan tempat lingkungan kerja, Penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental karyawan.

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

a. Pelayanan Kesehatan

Manakalah ada salah satu pekerja yang sedang sakit saat bekerja atau

terdapat pekerja yang mengalami musibah saat bekerja mendapat pelayanan kesehatan dari pihak perusahaan. Pelayanan yang diberikan oleh perusahaan yaitu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

b. Peraturan di tempat kerja

Adanya larangan atau himbuan terhadap karyawan sebagai salah satu pencegahan terjadinya kecelakaan di tempat kerja misalnya larangan merokok di tempat produksi, tanda peringatan terhadap mesin-mesin yang berbahaya, tanda adanya tegangan tinggi.

c. Pemakaian peralatan kerja

Pengaman peralatan kerja yang sudah usang dan rusak. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.

d. Kondisi fisik dan mental karyawan

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

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan

kerja.

Sedangkan menurut (Farida, 2016) Lingkungan Kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.1.3.2 Aspek lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) Lingkungan Kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu:

1. Pelayanan Kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni:

- a. Pelayanan makan dan minum
- b. Pelayanan kesehatan

c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

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

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Enny, 2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja adalah:

1. Faktor personal/individu

Pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor kepemimpinan

Kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.

3. Faktor tim

Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakkan dan keeratn anggota tim.

4. Faktor sistem

Sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

5. Faktor kontekstual (situasional)

Tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.3.4 Jenis- jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Enny, 2019) jenis jenis lingkungan kerja, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non-fisik

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Untuk menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu :

- a. Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai

dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.

- b. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja karyawan.

2.1.3.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Serdamayanti, 2018) indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- a. Kebisingan di tempat kerja

Bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. 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.

- b. 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.

- c. 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

menyilahkan.

d. **Keamanan di tempat kerja**

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Khairutman, 2021) kinerja adalah hasil kerja perorangan dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dipergunakan atau dijalankan oleh karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Sedangkan menurut (Afandi, 2018) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Dengan demikian dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai atau hasil nyata yang dijalankan sesuai perannya dalam organisasi. Kinerja juga dapat dikatan hasil yang telah dicapai oleh seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut (Afandi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan
Kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran
Seseorangpekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja
Daya energi yang mendorong,mengarahkan dan mempertahankan perilaku
4. Kopetensi
Keterampilan yang dimiliki seseorang karyawan.
5. Fasilita Kerja
Seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja
Perilaku kerja karyawan yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan
Perilaku pemimpin dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja.
8. Disiplin kerja
Aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan ikut mematuhiya agar tujuan tercapai.

2.1.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Afandi, 2018) tujuan penilaian kinerja atau prestasi kerja karyawan 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 Komponen-komponen Penilaian Kinerja

Menurut (Enny, 2019) komponen-komponen penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Absensi

Merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja.

2. Kejujuran

Merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode.

3. Tanggung jawab

Merupakan unsur penting terhadap kinerja seseorang.

4. Kemampuan (Hasil kerja)

Merupakan ukuran bagi seseorang karyawan untuk menyelesaikan satu pekerjaan.

5. Kepatuhan

Merupakan ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan dan peraturan perusahaan.

6. Kerjasama

Merupakan saling membantu di antara karyawan baik antar bagian atau dengan bagian lain.

2.1.4.5 Indikator Kinerja karyawan

Menurut (Afandi, 2018) untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur yaitu:

1. Dimensi hasil kerja
 1. Kuantitas
 2. Kualitas
2. Dimensi perilaku kerja
 1. Disiplin kerja
 2. Inisiatif

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan keselamatan dan kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya program keselamatan kerja maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya jika program keselamatan kerja kurang sempurna maka kinerja karyawan akan turun.

Sedangkan kesehatan kerja karyawan akan mempengaruhi kinerjanya.

Karyawan yang sehat tentu secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerjanya. Karyawan yang sehat akan mampu mengerjakan tugasnya dengan baik dan sebaiknya bagi karyawan yang kurang sehat tentu kinerjanya akan ikut turun (Kasmir, 2016).

Menurut (Zainal et al, 2015) Keselamatan dan Kesehatan Kerja merujuk kepada kondisi-kondisi dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi begitu juga sebaliknya apabila memiliki keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang rendah maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

2.2.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu

NO.	Nama Penelitian	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Derita Qurbani, Upay Selviyana.	Pengaruh Keselamatan & Kesehatan (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD, Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Vol. 1, No.3, Mei 2018.	1. Variabel Yang diteliti: X1 : Keselamatan & Kesehatan (K3) Y : Kinerja Karyawan 2. Alat Analisis: Analisis Data menggunakan beberapa tahapan	1.Variabel: X1: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Y: Kinerja Karyawan	1. Objek atau Tempat Penelitian 2. Tahun Penelitian 3. Variabel X2

			<p>pengujuan yaitu: Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Determinasi, dan Uji Signifikasi hipotesis, dan Analisis regresi sederhana.</p> <p>3. Hasil Penelitian:</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja sudah cukup baik berdasarkan jawaban responden sebesar 41,72% berpendapat setuju, kinerja karyawan, sudah baik berdasarkan jawaban responden sebesar 63,72% berpendapat sangat setuju, terdapat korelasi sedang antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan yang</p>		<p>4. Analisis Linear Berganda</p> <p>5. Jumlah Responden</p>
--	--	--	---	--	---

			ditunjukkan oleh nilai <i>r</i> sebesar 0,4619 .		
2.	Arwin Saputra, Indrakusdianto, Samsinar.	Pengaruh Keselamatan & Kesehatan (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudra Perdana, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol. 10 Nomor 2, 2022.	<p>1. Variabel Yang Diteliti:</p> <p>X1: Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan (K3)</p> <p>X2: Lingkungan Kerja</p> <p>Y: Kinerja karyawan.</p> <p>2. Alat Analisis: Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah</p>	<p>1. Alat Analisis Berganda</p> <p>2. Variabel:</p> <p>X1: Keselamatan dan Kesehatan K3)</p> <p>X2: Lingkungan Kerja</p> <p>Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Tempat atau objek penelitian</p> <p>2. Tahun Penelitian</p> <p>3. Jumlah Responden</p>

			<p>program IBM Statitics SPSS 20 For Windows.</p> <p>3. hasil Penelitian: Hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel Keselatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>		
3.	Ryani Dhyan Parashakti, Putriawati	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahagia Idhko Mandiri Bagian Produksi, Jurnal Ilmiah Manajemen Terapan,	<p>1. Variabel Yang Diteliti:</p> <p>X1: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)</p> <p>X2: Lingkungan Kerja</p>	<p>1. Alat Analisis Berganda.</p> <p>2. Variabel:</p> <p>X1: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)</p>	<p>1. Objek atau Tempat Penelitian</p> <p>2. Tahun Penelitian</p> <p>3. Variabel X3</p>

		Volume 1, Issue 3, Januari 2020.	<p>X3: Beban Kerja</p> <p>Y: Kinerja Karyawan</p> <p>2. Alat Analisis: Alat Analisis data yang digunakan adalah analisis Statistic dalam bentuk SEM PLS.</p> <p>3. Hasil Penelitian: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja</p>	<p>X2: Lingkungan Kerja</p> <p>Y: Kinerja Karyawan.</p>	<p>4. Jumlah Responden</p> <p>5. Alat analisis menggunakan Statistic dalam bentuk SEM PLS.</p>
--	--	-------------------------------------	--	---	--

			berpengaruh Positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.		
4.	Manda Dwipayani Bhastary, Kusri Suwardi	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwi Lestari Nusantara, Jurnal Manajemen dan Keuangan, VOL.,7, NO.1, MEI 2018	<p>1. Variabel Yang Diteliti:</p> <p>X1: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)</p> <p>X2: Lingkungan Kerja</p> <p>X3: Kinerja Karyawan</p> <p>2. Alat Analisis: Regresi Linear Berganda</p>	<p>1. Alat Analisis Regresi Linear Berganda</p> <p>2. Variabel:</p> <p>X1: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)</p> <p>X2: Lingkungan Kerja</p> <p>Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Objek atau Tempat Penelitian</p> <p>2. Tahun Penelitian</p> <p>3. Jumlah Responden</p>

			<p>3. Hasil Penelitian: Menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan (K3) dan Lingkungan Kerja secara serempak maupun parsial menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana sebesar 68,4% variasi variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variasi Variabel K3 dan Lingkungan Kerja , sedangkan sisanya 31,6% divariasi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>		
5.	Divya Putri Kartikasari, Sulastri Irbayuni	Pengaruh Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan Produksi Divisi Extruder PT. X	<p>1. Variabel Yang Diteliti: X1: Disiplin Kerja</p>	<p>1. Alat Analisis Regresi Linear Berganda 2. Variabel:</p>	<p>1. Objek atau tempat Penelitian 2. Tahun Penelitian</p>

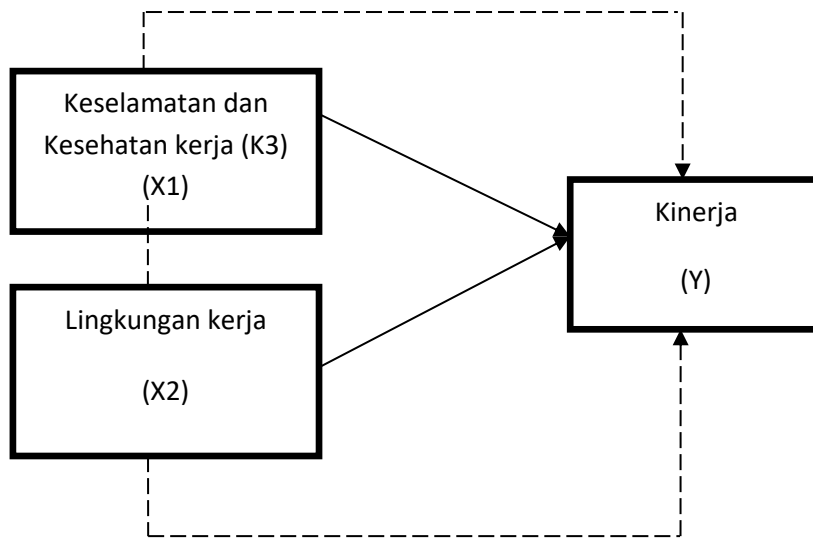
		<p>SIDOARJO, Jurnal Ilmiah Administrasi dan Manajemen, Vol. 4, NO. 1 (2021).</p>	<p>X2: Keselamatan dan Kesehatan Kerja</p> <p>Y: Kinerja Karyawan</p> <p>2. Alat Analisis: Alat Analisis yang digunakan adalah <i>Partial Least Square (PLS)</i>.</p> <p>3. Hasil Penelitian: Disipli Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh positif</p>	<p>X2: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)</p> <p>Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>3. Variabel X1</p> <p>4. Jumlah Responden</p> <p>5. Menggunakan alat analisis <i>partial Least Square (PLS)</i>.</p>
--	--	--	--	--	---

			dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.		
--	--	--	---	--	--

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan kerangka konsep penelitian ini maka hipotesisnya adalah Keselamatan dan Kesehatan (K3) dan Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Minanga Ogan.

Kerangka pemikiran ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Parsial : - - - - ->

Simultan : ———>

2.5 Hipotesis

Menurut (Sugyono, 2019) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian masalah yang didasarkan atas teori yang relevan. Hipotesis dalam penelitian ini diduga ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Minanga Ogan (Studi Kasus Pabrik 2 SENM) baik secara parsial dan simultan.

