

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2020:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan Masyarakat. Menurut Mangkunegara (dikutip di Harras, 2020:6) manajemen SDM berupa aktivitas-aktivitas terstruktur dan sistematis yang dikerjakan oleh sumber daya manusia dengan kualifikasi dan kompetensi tertentu guna mencapai tujuan. Penjelasan ini mempertegas peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yang dikontrol atau dikendalikan oleh sebuah sistem kerja atau yang disebut sistem manajemen.

- a. Bahwa untuk mendapatkan sumber daya manusia unggul maka dilakukan rekrutmen dan seleksi.
- b. Bahwa untuk mencapai efektivitas dan efisiensi maka ditetapkan Standard operasional prosedur, aturan, dan strategi.
- c. Bahwa untuk mengembangkan sumber daya manusia maka diselenggarakan pelatihan dan diberikan kesempatan untuk terlibat dalam setiap kegiatan organisasi.
- d. Bahwa untuk mencapai target (kinerja dan produktivitas) maka diciptakan budaya dan lingkungan kerja yang kondusif.

Lebih lanjut Mangkunegara (dikutip di Harras, 2020:6) mengemukakan, manajemen dalam arti sumber daya manusia adalah soal menyelaraskan:

- a. Menyelaraskan sumber daya manusia dengan organisasi, maka yang dimaksud adalah kepribadian.
- b. Menyelaraskan sumber daya manusia dengan pekerjaan, maka yang dimaksud adalah kompetensi.
- c. Menyelaraskan sumber daya manusia dengan pimpinan, maka yang dimaksud adalah kinerja dan produktivitas.
- d. Menyelaraskan sumber daya manusia dengan pelanggan, maka yang dimaksud adalah kualitas pelayanan.

Berdasarkan pendapat dari Suwatno (dikutip di Selviana, 2018:6) sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Suryani (dikutip di Budiasa, 2021:1) kesuksesan dan keberlangsungan sebuah organisasi tidak terlepas dari peran serta kinerja sumber daya manusia melalui kualitas kerja yang diberikannya. Disamping itu kuantitas kerja yang dilakukan serta ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dapat menunjang kinerja dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik dan berkualitas diharapkan dapat mendorong pencapaian keunggulan kompetitif dari organisasi. Sejalan dengan itu diperlukannya tuntutan kinerja dan peningkatan kinerja dari tiap individu guna mencapai tujuan tersebut.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (dikutip di Harras, 2020:9) organisasi menyadari untuk mencapai tujuan, terlebih dahulu memiliki pegawai-pegawai yang unggul, maka melalui manajemen kepegawaian tujuan tersebut dapat terlihat. Oleh karena itu, setidaknya tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

- a. Memiliki sumber daya manusia berkualitas, yakni cerdas, energik, dan berkepribadian menarik. Artinya, pegawai memiliki apa yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemikiran mereka mampu menciptakan strategi bersaing yang handal, fisik mereka mampu meningkatkan produktivitas, dan kepribadian mereka mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi.
- b. Ketersediaan pegawai dengan potensi baik, sehingga menjadi harapan di masa mendatang. Artinya, pegawai memiliki kemampuan bekerja yang teruji yaitu Dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan baik, mampu menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi, dan mampu mencapai target-target yang ditetapkan.
- c. Mewujudkan lingkungan kerja yang baik bagi pembangunan budaya kerja produktif, kreatif, dan inovatif. Artinya, manajemen memiliki dampak terhadap pola hubungan kerja sesama pegawai dan pimpinan. Semua orang saling bahu membahu, mengambil peran masing-masing, dan melakukan kerja sama tim yang solid.

- d. Menciptakan efektivitas dan efisiensi, baik dalam pelaksanaan maupun dalam menghasilkan pekerjaan. Manajemen sumber daya manusia menjadi penggerak seluruh pegawai bekerja secara benar.
- e. Mengatasi masalah kepegawaian yang berisiko terhadap kegagalan. Perusahaan tidak menghendaki terjadinya keluar masuk pegawai, terlambat kerja, malas, kurang semangat, dan sebagainya. Sehingga secara langsung berdampak pada menurunnya penjualan, buruknya pelayanan, hilangnya kesempatan, dan sebagainya. Karena itu semua, tujuan organisasi tidak tercapai.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (dikutip di Harras, 2020:10) menjelaskan bahwa kita dapat mengatakan fungsi adalah peran, dengan kata lain manajemen sumber daya manusia dihadirkan untuk menghadirkan kehidupan kerja yang benar dan teratur seperti:

- a. Sebagai pelaksana manajerial

Bahwa manajemen dihadirkan untuk memastikan tata kelola kepegawaian berjalan dengan baik, sehingga mampu menciptakan stabilitas di dalam bekerja. setidaknya dalam peran ini ada 4 (empat) fungsi manajemen sumber daya manusia di antaranya rencana kepegawaian, mengorganisasikan pegawai, menempatkan (actuating) pegawai pada bidangnya, dan mengendalikan pegawai.

b. Sebagai operasionalisasi kegiatan

Manajemen sumber daya manusia dapat mewujudkan pelaksanaan manajerial pada bentuk yang lebih teknis misalnya perekrutan, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, dan pemberhentian.

Dengan kata lain, fungsi manajemen sumber daya manusia dapat kita pahami sebagai wujud pelaksanaannya.

- a. Pada tahap awal, bagaimana memperoleh pegawai berkualitas.
- b. Setelah diterima, bagaimana menempatkan dan mengembangkan potensinya sehingga berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan.
- c. Setelah bekerja, bagaimana model penghargaan yang berkeadilan (menyejahterakan dan proporsional).
- d. Dalam kurun waktu lama, bagaimana sumber daya manusia yang ada dapat dikembangkan agar relevan dengan perkembangan zaman, sehingga mampu mempertahankan eksistensi perusahaan.
- e. Pada masa berakhirnya ikatan, bagaimana melakukan pemutusan hubungan kerja yang adil dan bijaksana.

2.1.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.1.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara (dikutip di Wulandari, 2022:358) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan merasa aman serta terbebas dari gangguan yang dapat menimbulkan efek jarak pendek maupun

jarak Panjang baik secara rohani maupun jasmani. Sedangkan menurut Kasmir (dikutip di Wibowo, 2019:145) keselamatan dan kesehatan kerja adalah aktivitas perlindungan secara menyeluruh dan upaya menjaga karyawan jangan sampai mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya dan tetap sehat selama bekerja.

2.1.2.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara (dikutip di Rosento 2021:157) tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Agar setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, social dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seefektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam kerja.

Tujuan utama penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berdasarkan Undang-Undang No.1 Tahun 1970 antara lain :

1. Melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja.
2. Menjamin setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.
3. Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas nasional.

Sedangkan Satria (dikutip di Liunokas, 2021:31) tujuan dari penerapan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut: Melindungi para pekerja dan orang lain ditempat kerja, Menjamin agar setiap sumber produksi dapat dipakai secara aman dan efisien dan menjamin proses produksi berjalan lancar.

Dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja dan merupakan tujuan yang hendak dicapai yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan umum, melindungi tenaga kerja ditempat kerja agar selalu terjamin keselamatan dan kesehatannya sehingga peningkatan produksi dan produktifitas kerja dapat berwujud, melindungi setiap orang yang berada ditempat kerja dalam keadaan selamat dan sehat dan melindungi bahan dan peralatan produksi agar dapat dicapai secara aman dan efisien.
2. Tujuan khusus, mencegah dan atau mengurangi kecelakaan kerja kebakaran, peledakan, dan penyakit akibat kerja, mengamankan mesin, instalasi, pesawat, alat, bahan dan hasil produksi, menciptakan lingkungan kerja dan tempat kerja yang aman,nyaman, sehat, dan penyusuaian anatara pekerjaan dan manusia atau antara manusia dan pekerjaan.

2.1.2.3 Alasan Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Ada tiga alasan pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja menurut Sunyoto (dikutip di Liunokas, 2021:34) yaitu:

1. Berdasarkan perikemanusiaan Pertama-tama para manajer mengadakan pencegahan kecelakaan atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya. Mereka melakukan untuk mengurangi sebanyak-banyaknya rasa sakit dan pekerja yang menderita luka serta keluarganya sering di beri penjelasan mengenai akibat kecelakaan.
2. Berdasarkan undang-undang, Karena pada saat ini di Amerika terdapat Undang-Undang federal, Undang-Undang Negara bagian dan Undang-Undang kota praja tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan bagi mereka yang melanggar dijatuhkan denda.
3. Ekonomi, agar perusahaan menjadi sadar akan keselamatan kerja karena biaya kecelakaan dapat berjumlah sangat besar bagi perusahaan.

2.1.2.4 Faktor Faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan prioritas yang harus dilakukan dibanyak perusahaan. Bahkan banyak perusahaan yang memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang tidak membuat program keselamatan kerja secara baik. Pada dasarnya bahwa keselamatan kerja karyawan sangat tergantung kpada faktor lain yang terlibat langsung dengan pekerjaan maupun yang tidak langsung.

Menurut Kasmir (2020:274) faktor-faktor yang mempengaruhi Keselamatan kerja karyawan, yaitu:

- a. Kelengkapan peralatan kerja
Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik. Demikian sebaliknya.
- b. Kualitas peralatan kerja
Artinya di samping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja
- c. Kedisiplinan karyawan
Berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerja makin tak terjamin
- d. Pimpinan yang tegas
Pimpinan akan mempengaruhi karyawan untuk menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, demikian pula sebaliknya jika pemimpinnya tidak tegas maka karyawannya banyak yang bertindak masa bodoh.
- e. Semangat kerja
Peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi.
- f. Motivasi kerja
Sama dengan semangat kerja, motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap baik dan sempurna

g. Pengawasan

Setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang akan melanggar.

h. Umur alat kerja

Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka akan membahayakan kerja karyawan demikian pula sebaliknya.

Menurut Kasmir (2020:277) faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja karyawan, yaitu:

a. Udara

Kondisi udara diruangan tempat bekerja harus membuat karyawan tenang dan nyaman.

b. Cahaya

Cahaya diruangan juga akan sangat mempengaruhi kesehatan karyawan

c. Kebisingan

Suara yang ada didalam suatu ruangan atau lokasi bekerja yang terlalu berisik atau bising, akan mempengaruhi kalitas pendengaran.

d. Aroma berdebu

Ruangan yang memiliki aroma yang kurang sedap maka kesehatanakan sangat terganggu.

e. Layout ruangan

Faktor layout ruangan perlu diperhatikan, misalnya menempatkan tempat pembuangan limbah atau sampah.

2.1.2.5 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara (dikutip di Wulandari, 2022:358) indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terdiri dari :

- a. Keadaan tempat lingkungan kerja
Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang di perhitungkan keamanannya sehingga menyebabkan ruang kerja terlalu padat dan sesak.
- b. Pengaturan udara ditempat kerja
Pengaturan udara ditempat kerja yang tidak baik artinya ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak serta suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
- c. Pengaturan penerangan ditempat kerja
Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat menyebabkan ruang kerja menjadi kurang cahaya atau remang-remang.
- d. Pemakaian peralatan kerja
Pengamanan peralatan kerja yang sudah using atau rusak serta penggunaan alat keselamatan dan kesehatan tanpa pengaman yang baik.
- e. Kondisi fisik dan mental karyawan
Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil, emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja yang rendah, sikap karyawan yang ceroboh dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dikutip di Sudaryo, 2020:47) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Ada dua jenis lingkungan kerja yaitu: Lingkungan Kerja Fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja atau dengan bawahan.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut: Menurut Nitisemito (dikutip di Suryana, 2022:13) lingkungan kerja merupakan suatu sumber informasi atau tempat buat menjalankan kegiatan pekerjaan sehingga keadaan lingkungan kerja yang ideal wajib untuk diciptakan hal ini bertujuan agar para pekerja merasa nyaman untuk melakukan pekerjaannya memperoleh hasil kerja dengan tingkat efisiensi yang tinggi dapat terwujud. Menurut Sunyoto (dikutip di Suryana, 2022:13) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang secara keseluruhan berada di sekitar pegawai dan bisa memberikan pengaruh pada pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dikutip di Suryana, 2022:13) ada dua jenis lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik, segala bentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerjanya yang bisa berpengaruh secara langsung ataupun tidak langsung terhadap karyawan tersebut.
 - a. Lingkungan kerja secara langsung erat kaitannya dengan karyawan contohnya meja kerja, tempat duduk dan lainnya.
 - b. Lingkungan kerja tidak langsung atau melalui perantara yang dapat mempengaruhi pekerja contohnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, cahaya, warna, aroma, suara gaduh dan lainnya.
2. Lingkungan kerja non fisik, segala bentuk kondisi yang memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antar para karyawan, hubungan bawahan dengan atasan atau sebaliknya. Adapun lingkungan kerja non fisik antara lain:
 - a. Faktor lingkungan sosial, contohnya latar belakang keluarga (tingkat kesejahteraan keluarga, total semua anggota keluarga dan sebagainya).
 - b. Faktor status sosial, misalnya makin tinggi jabatan yang dimiliki oleh seseorang maka akan makin tinggi wewenangnya dalam menentukan setiap pengambilan keputusan.

- c. Faktor hubungan kerja, contohnya hubungan antar pegawai dengan atasan ataupun hubungan antar pegawai yang satu dengan lainnya yang terjadi di suatu perusahaan.
- d. Faktor sistem informasi, apabila terjalin komunikasi yang baik antar anggota dalam perusahaan tentu akan saling mengerti dengan anggota yang satu dengan yang lainnya sehingga meminimalisir terjadinya konflik atau kesalahpahaman dalam perusahaan.

2.1.3.3 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Simanjuntak (dikutip di Liunokas, 202:4) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian aspek pembentuk lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. 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 pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktifitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi:

- a. Pelayanan makan minum
- b. Pelayanan kesehatan
- c. Pelayanan kamar kecil atau kamar mandi ditempat kerja dan lain-lain.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya. Kondisi kerja meliputi penerangan yang cukup, pengaruh warna, ruang gesek yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan karyawan

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

2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Adapun beberapa faktor yang dapat berpengaruh pada lingkungan kerja menurut Afandi (dikutip di Suryana, 2022:14), agar dapat terciptanya lingkungan kerja yang baik maka perlu diperhatikan hal-hal berikut:

1. Kondisi bangunan tempat kerja

Adanya tempat kerja yang rapi, bersih dan teratur akan memberikan rasa kenyamanan bagi karyawan.

2. Ruang kerja yang lapang

Hal ini memungkinkan para pekerja bergerak secara lebih leluarsa.

3. Ventilasi udara yang baik

Perlu diperhatikan sehingga menciptakan kondisi udara yang segar.

4. Tersedianya tempat tempat ibadah

Perusahaan yang baik tentu menyediakan tempat ibadah bagi karyawan untuk melaksanakan peribadatan.

5. Tersedianya sarana angkutan

Adanya sarana angkutan bagi pekerja tentu akan memberikan kemudahan dan solusi untuk pergi menuju ke kantor.

2.1.3.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (dikutip di Liunokas, 2021:25) faktor-faktor lingkungan kerja dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu:

1. Warna

Warna merupakan factor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja pada karyawan. Warna mempengaruhi keadaan jiwa pekerja atau karyawan. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

2. Kebersihan lingkungan

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.

3. Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas

karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, Apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Keamanan

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari pada itu termasuk keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

5. Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang. Adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini menimbulkan kerugian, kebisingan yang terus-menerus akan menimbulkan kebosanan.

6. Tata ruang

Tata ruang merupakan penataan yang ada didalam ruangan kerja yang bisa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (dikutip di Suryana, 2022:7) kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Robbins (dikutip di Lie, 2018:2) kinerja

merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa suatu yang optimal.

Berdasarkan penelitian diatas maka dengan ini dapat dikatakan bahwa kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas yang dapat dilihat tingkat keberhasilan dalam menjalankan pekerjaannya.

2.1.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Ada beberapa tujuan penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (dikutip di Suryana, 2022:8) antara lain:

1. Meningkatkan kinerja pegawai yang mana bertujuan untuk membantu mereka agar sadar untuk memanfaatkan seluruh potensi yang mereka miliki untuk mewujudkan visi misi perusahaan.
2. Memberikan informasi baik kepada pegawai maupun pimpinan, yang mana informasi ini digunakan sebagai acuan dalam mengambil keputusan sehubungan dengan pekerjaan.

2.1.4.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Manfaat penilaian kinerja Yani (dikutip di Suryana, 2022:8) adalah:

1. Posisi Tawar Posisi tawar bertujuan agar memungkinkan suatu perusahaan dalam menjalankan negoisasi yang bersifat rasional dan objektif dengan para serikat buruh atau pegawai secara langsung.
2. Perbaikan Kinerja Perbaikan kinerja ini bertujuan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja baik itu bagi setiap karyawan maupun manajer.

3. Keputusan Penempatan Bertujuan untuk membantu promosi kenaikan pangkat atau penurunan pangkat dan juga pemindahan karyawan pada umumnya hal ini berdasarkan hasil kinerja yang dilakukannya.
4. Pelatihan dan Pengembangan Adanya hasil kinerja yang buruk menunjukkan bahwa dalam perusahaan perlu adanya pelatihan maupun pengembangan karyawan bertujuan untuk menciptakan karyawan yang kompeten.
5. Perencanaan dan Pengembangan Karir Adanya penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai acuan dalam rencana karir dan pengembangan karir pegawai.
6. Evaluasi Staffing Adanya prestasi kerja baik/buruk maka hal ini menunjukkan adanya kekuatan ataupun kelemahan proses staffing pada departemen SDM.
7. Defisiensi Proses Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kekuatan atau kelemahan yang terjadi dalam prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja hal ini mencerminkan hasil dari kinerja yang baik atau buruk pula.
8. Ketidakakuratan Informasi Jika terjadinya kesalahan dalam perencanaan SDM, informasi analisis pekerjaan atau sistem informasi SDM, hal tersebut menandakan adanya kinerja yang lemah.
9. Kesalahan dalam Merancang Pekerjaan Penyebab dari rancangan kerja yang kurang baik yaitu ditunjukkan ada hasil kinerja yang melemah.

10. Kesempatan yang Adil Proses penilaian kinerja apabila dilakukan dengan akurasi yang tinggi maka setiap keputusan yang dilakukan akan lebih adil dan tidak diskriminatif.
11. Mengatasi Tantangan Eksternal Tidak dapat dipungkiri bahwa adanya faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja. Untuk itu perlu adanya langkah-langkah untuk mengatasinya.
12. Komponen Pokok Sistem Penilaian Kinerja Terdapat komponen-komponen pokok dalam sistem penilaian yaitu mencakup kriteria yang berberkaitan dengan pelaksanaan kerja tersebut.
13. Umpan Balik ke SDM Departemen SDM seberapa berfungsi dapat ditunjukkan dari hasil kinerja yang baik atau buruk dalam suatu perusahaan.

2.1.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh pada pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (dikutip di Suryana, 2022:8) yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan (*ability*) pegawai dapat dibedakan menjadi dua yaitu kemamuan potensi dan kemampuan pengetahuan/keahlian (*knowledge dan skill*) artinya kemampuan yang dimiliki pegawai ini dapat mempengaruhi dalam hal pencapaian kinerja.

2. Faktor Motivasi

Situasi (*situation*) kerja yang dihadapkan kepada seorang pegawai akan membentuk sikap (*attitude*) dalam menjalankan pekerjaan tentunya hal ini

mempengaruhi motivasinya tentunya memungkinkan berpengaruh pada pencapaian kerja.

2.1.4.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (dikutip di Pahlan, 2022:90) ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja seseorang dalam suatu organisasi yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas Kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja pengukuran kualitas kerja pegawai diukur berdasarkan mutu dan kesempurnaan tugas yang diselesaikan oleh pegawai.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan alat ukur yang berdasarkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Ketepatan waktu

Pegawai dalam menjalankan tugas memiliki ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

4. Efektivitas Kerja

Pegawai dapat menggunakan sumber daya yang ada didalam organisasi.

5. Kemandirian

Kemandirian pegawai tercermin dari pegawai yang bekerja tanpa menunggu perintah dari atasan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume Nomor, Tahun	Variabel yang diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Petronela Maria Linokas	Pengaruh Lingkungan Kerja, kesehatan dan Keselamatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Agra Gemilang KSO PT Semen Kupang (Persero) (Skripsi, 2021)	<p>Variabel :</p> <p>X1 = Lingkungan Kerja</p> <p>X2 = Kesehatan dan Keselamatan (K3)</p> <p>Y = Kinerja Karyawan</p> <p>Alat Analisis :</p> <p>Regresi Linear Berganda</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <p>Dari hasil penelitian menunjukkan capaian indicator dari variabel lingkungan kerja (X1), Kesehatan dan Keselamatan (X2) berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT Sarana Agra Gemilang KSO PT Semen Kupang (Persero)</p>	<ol style="list-style-type: none"> Variabel Alat Analisis 	<ol style="list-style-type: none"> Tahun Penelitian Objek Penelitian
2.	Krisnando Dwi Wahyutama Ramadhan Putra	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk (Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, 2020)	<p>Variabel :</p> <p>X1 = Keselamatan Kerja</p> <p>X2 = Kesehatan Kerja</p> <p>Y = Kinerja Karyawan</p> <p>Alat Analisis :</p> <p>Regresi Linear Berganda</p>	<ol style="list-style-type: none"> Variabel Y Alat Analisis 	<ol style="list-style-type: none"> Tahun Penelitian Objek Penelitian Variabel X1 dan X2

		<p>Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) sama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Variabel 2. Alat Analisis</p>	<p>1. Tahun Penelitian 2. Objek Penelitian</p>
<p>3</p>	<p>Manda Dwipayani Bhastary dan Kusri Suwardi</p>	<p>Analisis Pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Samudera Perdana (Jurnal Manajemen dan Keuangan, Vol 7, No. 1, 2018)</p>	<p>Variabel : X1 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) X2 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan Alat Analisis : Bahwa hasil pengujian secara simultan variabel bebas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja (Y) karyawan pada PT.Samudera Perdana sebesar 68.4% dan sisanya sebesar 31,6% merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini</p>	<p>1. Tahun Penelitian 2. Objek Penelitian</p>
<p>4.</p>	<p>Devi Nurmelita Sari</p>	<p>Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Interventing pada PT Kusuma Nanda Putra</p>	<p>Variabel : X1 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja X2 = Lingkungan Kerja Z = Kepuasan Kerja Y = Kinerja Karyawan Alat Analisis : Regresi Linear Berganda</p>	<p>1. Tahun Penelitian 2. Objek Penelitian 3. Variabel Z Interventing</p>

		(Jurnal Manajemen Ekonomi, 2019)	Hasil Penelitian : Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja department produksi PT Kusuma Nanda Putra Terbukti.		
5.	Siong June dan Mauli Siagian	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Lestari Shipyard (Jurnal Appresisi Ekonomi, June & Siagian, Vol. 8, No 3, 2020)	Variabel : X1 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) X2 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan Alat Analisis : Variabel keselamatan dan Kesehatan kerja secara simultan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lautan Lestari Shipyard	1. Variabel 2. Alat Analisis	1. Tahun Penelitian 2. Objek Penelitian
6.	Nana Suryana	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawaipada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan (Skripsi, 2022)	Variabel : X1 = Kesehatan dan Keselamatan (K3) X2 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan Alat Analisis : Regresi Linear Berganda Hasil Penelitian : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	1. Variabel 2. Alat Analisis	1. Tahun Penelitian 2. Objek Penelitian

7	Stanley dan Marcus Remiasa	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya (Jurnal Agora, Stanley & Remiasa, Vol. 10, No 1 2022)	<p>X1 = Lingkungan Kerja Fisik X2 = Lingkungan Kerja Non Fisik Y = Kinerja Karyawan Z = Kreativitas Kerja</p> <p>Alat Analisis : Regresi Linear Berganda Hasil Penelitian : Lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel 2. Alat Analisis 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tahun Penelitian 2. Objek Penelitian 3. Variabel Z Interventing
---	----------------------------	---	--	---	--

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mathis dan Jackson (dikutip di Sari, 2019:8) adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas pekerjaan. Adapun unsur kesehatan yang erat berkaitan dengan lingkungan kerja dan pekerjaan, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan produktifitas kinerja.

Menurut Dharma (dikutip di Liunokas, 2021:36) ukuran-ukuran kinerja bagi seorang manager pabrik dapat dilihat dari beberapa item, salah satunya tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh para karyawan.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan atau pegawai melakukan pekerjaan mereka sehari-hari. Sedarmayanti (dikutip di Liunokas, 2021:29) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

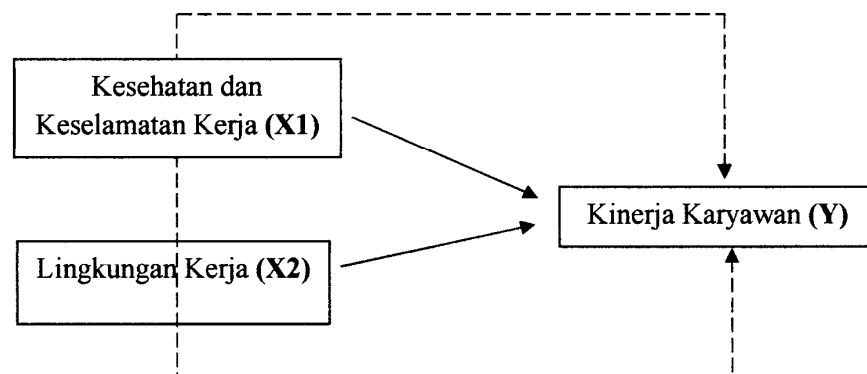
Menurut Nitisemito (dikutip di Liunokas, 2021:29) mengemukakan perusahaan hendaknya harus dapat mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan dan kerja sama antar tingkat atasan, bawahan

maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendak dicipta adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dapat menunjang keselamatan dari karyawan.

2.4 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 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.



Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan Pengaruh:
 - - - : Simultan
 — : Parsial

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:64) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada *Department Of Mining* PT Semen Baturaja Tbk Pabrik Baturaja baik secara parsial maupun simultan.