

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sutrisno, 2023:5) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan area strategis suatu organisasi. manajemen Sumber Daya Manusia harus dipandang sebagai perpanjangan dari perspektif pengelolaan tradisional berkomunikasi secara efektif dengan orang-orang yang memerlukan pengetahuan tentang perilaku orang dan kemampuan manajemennya. Menurut (Arraniri et al., 2021:16-17) Manusia adalah sumber daya yang penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Dimana sumber daya manusia merupakan satu- satunya sumber daya manusia yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya dan karya, sehingga terciptanya kesempurnaan aspek kemajuan teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan bahan, namun tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Mangkunegara, 2017:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai

tujuan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2020:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (dikutip di Harras et al., 2020:5) berpandangan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah ilmu tentang mengatur manusia, maka akan terlihat sebuah ilmu tentang mengatur manusia, maka akan terlihat sebuah keteraturan dan ketertiban, dimana setiap orang saling terhubung, hal ini adalah sebuah keindahan di dalam organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, tidak berlebihan jika kita mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni, karena sesungguhnya terdapat harmonisasi antar manusia yang mampu menghasilkan sebuah karya seperti (kinerja, produktivitas, prestasi, kreativitas, dan inovasi), karena dengan karya semua orang mendapatkan kebahagiaan yang di cita-citakan. Sumber Daya Manusia merupakan acuan penggerak perusahaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan yang telah diharapkan organisasi/perusahaan.

Menurut Sutrisno (dikutip di Arraniri, et al., 2021:18) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan sebagai tenaga kerja manusia secara manusiawi untuk memaksimalkan potensi fisik dan mental mereka untuk mencapai tujuan melalui kegiatan perencanaan, pergerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Menurut Noe dan Dessler (dikutip di Kasmir, 2020:6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana memengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh organisasi/perusahaan. Dikatakan bahwa manajemen

sumber daya manusia adalah proses menangani karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Dari kedua pengertian diatas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan sudut pandang yang berbeda tetapi tujuan utamanya adalah tetap sama yaitu memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsinya masing- masing karyawan.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway (dikutip di Sutrisno, 2023:7) tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi/perusahaan mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja

untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Afandi, 2018:2) Fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

a. Planning

Planning atau perencanaan merupakan pemilihan atau pencapaian tujuantujuan organisasi dan penentuan strategi kebijakan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

b. Organizing

Organizing atau pengorganisasian yaitu:

1. Penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi
2. Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut 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 (recruitmen) Latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

d. Leading

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

e. Controlling

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

2.1.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.1.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Paramarta (dikutip di Watoni, 2019) Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman dan sehat. Dengan demikian, hal ini dapat meminimalisir atau menghilangkan resiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan.

Menurut (dikutip di Sugiyanto et al., 2020) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah upaya untuk memastikan tempat kerja yang aman dan aman dari gangguan fisik dan mental dengan memberikan pelatihan, pengarahan, dan kontrol atas pelaksanaan tugas serta bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari pemerintah maupun perusahaan.

Menurut Mangkunegara (dikutip Paramarta et al., 2021:81) Keselamatan dan kesehatan kerja atau sering disingkat dengan K3 adalah variabel yang dapat memberikan ketenangan dalam melaksanakan pekerjaannya. Ini terutama berlaku untuk pekerjaan yang berisiko. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang, peraturan keselamatan dan kesehatan kerja harus ada. Untuk itu, semua organisasi harus mempertimbangkan hal ini.

Menurut Mangkunegara (dikutip di Paramarta et al., 2021:81) menyebutkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat. Menurut Amin dan Berarah (dikutip di Subhan et al., 2023) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah bidang yang terkait dengan keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja pada suatu proyek. K3 juga bertujuan untuk memelihara keselamatan dan kesehatan lingkungan kerja. Salah satu bentuk keamanan yang digunakan untuk mencegah kesalahan dan kerusakan yang dilakukan oleh pekerja di tempat kerja adalah keselamatan kerja.

Menurut (Kasmir, 2020:266) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh artinya perusahaan berusaha untuk

menjaga jangan sampai karyawan mendapatkan suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya dan upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit. Menurut Ramadhani (dikutip di Nurhayati et al., 2020) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah proses untuk mencegah kecelakaan dan penyakit di tempat kerja, yang melibatkan pengusaha dan pekerja dalam menemukan dan mengambil tindakan untuk mencegah faktor risiko.

2.1.2.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut (Kasmir, 2020:269) tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

a. Membuat karyawan merasa aman

Maksudnya dengan dimilikinya prosedur kerja dan peralatan kerja yang lengkap dan memadai maka akan membuat karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja. Perasaan cema dan rasa takut dapat diminimalkan, sehingga karyawan serius dan sungguh- sungguh dalam melakukan aktivitas pekerjaannya.

b. Memperlancar proses kerja

Maksudnya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan.

c. Agar karyawan berhati- hati dalam bekerja

Artinya karyawan setiap melakukan pekerjaannya sudah mengerti akan

aturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seluruh karyawan diwajibkan menggunakan peralatan kerja dengan sebaik- baiknya, agar dapat menjadikan karyawan yang lebih waspada dalam melakukan aktivitasnya.

d. Mematuhi aturan dan rambu- rambu kerja

Maksudnya perusahaan akan memasang rambu- rambu kerja yang telah ada dan dipasang diberbagai tempat sebagai tanda dan peringatan. Dengan aturan dan rambu dapat mengingatkan karyawan dalam bekerja.

e. Tidak mengganggu proses kerja

Maksudnya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan tindakan karyawan tidak akan mengganggu aktivitas karyawannya. Artinya penggunaan peralatan keselamatan dan kesehatan, tidak *ribet* namun tidak mengganggu proses kerja dan aktivitas kerja karyawan.

f. Menekan Biaya

Artinya perusahaan berupaya menekan biaya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja, dengan adanya program ini maka keceakan dalam bekerja dapat diminimalkan. Dengan demikian biaya kecelakaan kerja, menjadi relatif kecil dan dapat diminimalkan.

g. Menghindari kecelakaan kerja

Maksudnya kepatuhan karyawan kepada aturan kerja termasuk

memerhatikan rambu rambu kerja yang telah di pasang. Dengan demikian, karyawan harus menggunakan peralatan kerja dengan sebaik-baiknya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dikarenakan kecelakaan terjadi disebabkan karyawan lalai dalam menggunakan prosedur peralatan kerja.

h. Menghindari tuntutan pihak- pihak tertentu

Maksudnya kecelakaan kerja sering sekali disalahkan adalah pihak perusahaan. Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan tuntutan karyawan akan keselamatan dan kesehatan kerja dapat diminimalkan. Dikarenakan karyawan telah menyetujui terhadap aturan yang berlaku diperusahaan tersebut.

2.1.2.3 Manfaat Keselamatan dan kesehatan Kerja (K3)

Menurut Rivai dan Segala (dikutip di Paramarta et al, 2021:83) manfaat dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan produktivitas kerja karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
- b. Meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- c. Menurunnya biaya- biaya asuransi.
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari

meningkatnya parsipasi dan rasa kepemilikan

- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra dan turnover yang dapat diminimalkan.

2.1.2.4 Faktor- faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut (Kasmir, 2020:274) faktor yang mempengaruhi Keselamatan Kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Kelengkapan peralatan kinerja

Artinya peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat dibutuhkan. Dikarenakan semakin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik, jika sebaliknya perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja juga ikut terjamin.

- b. Kualitas peralatan kerja

Maksudnya kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan sangat mempengaruhi keselamatan diwaktu bekerja. Dikarenaka makin tidak berkualitasnya perlengkapan keselamatan kerja, mka keselamatan kerja karyawan makin tidak terjamin aman.

- c. Kedisiplinan karyawan

Artinya perilaku karyawan pada saat menggunakan peralatan keselamatan kerja. Dikarenakan karyawan yang kuran disiplin dalam menggunakan

peralatan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan dalam bekerja akan terjamin akan keamanannya.

d. Ketegasan pimpinan

Artinya ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Dikarenakan makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan yang digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan.

e. Motivasi kerja

Artinya motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna begitupun juga sebaliknya.

f. Keamanan kerja

Maksudnya jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, maka akan mempengaruhi keamana bekerja, sehingga risiko kecelakaan dapat diminimalkan.

faktor yang mempengaruhi Kesehatan Kerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Udara

Artinya udara yang masuk di ruangtempat bekerja harus membuat karyawan tenang dan nyaman.

b. Cahaya

Maksudnya kualitas cahaya yang masuk pada ruangan kerja karyawan harus seimbang antara gelap dan terang agar tidak membuat mata karyawan terganggu saat bekerja.

c. Kebisingan

Maksudnya suara yang berada dalam lokasi bekerja harus kedap suara agar ruangan tidak terlalu berisik atau bising yang akan mempengaruhi kualitas pendengaran.

d. *Layout* ruangan

Maksudnya adalah tata letak ruangan sangat memengaruhi kesehatan karyawan. Seperti tata letak kursi, meja dan peralatan lainnya.

2.1.2.5 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara (dikutip di Paramarta et al, 2021:87) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi yang aman, selamat, dari penderitaan, kerusakan dan kerugian di tempat kerja. Adapun indikator dari Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah sebagai berikut :

a. Keadaan tempat lingkungan kerja

Merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

b. Pengaturan udara

Adalah hal yang memperhatikan sirkulasi udara, suhu udara, menjaga

ruang kerja dari debu, kotor dan bau tidak enak.

c. Pengaturan penerangan

Adalah hal yang mengatur dan menggunakan sumber cahaya yang tepat, ruang kerja yang kurang cahaya akan merusak mata.

d. Pemakaian peralatan kerja

Adalah hal dimana menggunakan mesin alat elektronik dan peralatan kerja lainnya dengan pengamanan yang baik.

e. Kondisi fisik dan mental

Adalah hal dimana menjaga kondisi fisik karyawan dari kerusakan alat indera dan menjaga kestabilan emosi karyawan.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2020:193) Disiplin merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia dan yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut (Sutrisno, 2023:89) Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Permana (dikutip di Nurhayati et al., 2020) Disiplin dapat didefinisikan sebagai kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua

peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku.

Menurut (Harras et al, 2020:109) Disiplin adalah kepatuhan. Inti dari disiplin kerja adalah bagaimana setiap karyawan atau pegawai taat pada organisasi atau pimpinannya atau melaksanakan perintah mereka di tempat kerja. Karyawan yang disiplin menunjukkan sikap dan perilaku seperti menghargai waktu, bekerja sesuai prosedur operasi standar (SOP), mengikuti perintah pimpinan, mematuhi kebijakan organisasi, dan berpakaian sesuai budaya organisasi. Menurut Amran & Taher (dikutip di Pratama Marbun et al., 2024) Konsep disiplin kerja adalah kemampuan pribadi seorang karyawan dalam mentaati peraturan secara teratur untuk meningkatkan dedikasi tim dalam lingkungan kerja perusahaan, dan juga mencakup tindakan disipliner sebagai syarat dalam mencapai standar tertentu.

Menurut (Adinda et al., 2023) Disiplin kerja membantu mengajarkan karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan. Disiplin kerja juga berarti menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Jadi, disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Penerapan disiplin kerja bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Sehingga disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan.

Menurut Rivai (dikutip di Paramarta et al, 2021:43) Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran, kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan

norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas, maka disiplin dapat diartikan bahwasannya disiplin kerja adalah karyawan yang harus menaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan/perusahaan, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan, datang tepat waktu atau menghargai waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku.

2.1.3.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (dikutip di Rizki & Suprajang, 2017) tujuan dari Disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a. Untuk memastikan bahwa perusahaan beroperasi sesuai dengan niat perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun besok.
- b. Untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi semua peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.
- c. Dapat melakukan pekerjaan dengan sebaik- baiknya dan memberikan layanan terbaik.
- d. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik- baiknya.
- e. Karyawan dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

2.1.3.3 Fungsi Disiplin kerja

Fungsi dari disiplin kerja merupakan peranan penting dalam hidup karena disiplin dapat meningkatkan sifat karakter, kualitas karakter seseorang dapat dilihat melalui komitmennya kepada Tuhan, organisasi, dirinya sendiri, orang lain, dan pekerjaannya. Berikut adalah Fungsi Disiplin kerja menurut (P. Afandi, 2018:14) antara lain :

- a. Memikirkan bagaimana kehidupan bersama dalam organisasi

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu dengan begitu hubungan yang terjalin antara individu satu dengan yang lain menjadi lebih baik dan benar.

- b. Membangun dan mengembangkan kepribadian yang positif

Disiplin kerja dapat berfungsi membangun kepribadian seorang karyawan, lingkungan yang memiliki disiplin yang baik sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang tenang, tertib, dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian karyawan yang baik.

- c. Pemaksaan untuk mengikuti sesuai dengan peraturan organisasi

Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan- peraturan yang berlaku dilingkungan tersebut. Dengan adanya pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu sangat penting dalam organisasi.

d. Sanksi atau hukuman bagi yang tidak mematuhi disiplin

Disiplin berfungsi sebagai ancaman atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan ketaatan dan kepatuhan disiplin dapat menjadi lemah.

2.1.3.4 Jenis- jenis Disiplin kerja

Menurut (Harras et al., 2020:115) Disiplin kerja sejatinya untuk memfasilitasi karyawan agar bersikap dan berperilaku yang baik. Adapun jenis jenis disiplin kerja, sebagai berikut :

a. Disiplin preventif

Berupa ketentuan tertulis yang setiap karyawan mengetahui adanya sifat tindakan berupa saran dan teguran. Disiplin jenis ini adalah disiplin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperbaiki dirinya dan terhindar dari resiko yang lebih besar.

b. Disiplin korektif

Merupakan disiplin yang untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku. Hal tersebut dilakukan untuk mengingatkan karyawan untuk fokus pada tujuan organisasi dan meminimalisir risiko kegagalan.

c. Disiplin absolut

Merupakan suatu aturan yang dibuat untuk memastikan tidak ada

pelanggaran dan semua pekerja menaati aturan tanpa alasan. Disiplin jenis ini diterapkan pada suatu institusi militer atau semi militer.

d. Disiplin humanis

Merupakan aturan disiplin dibuat dengan tujuan untuk memperbaiki sikap dan perilaku karyawan. Diharapkan karyawan menyadari pentingnya disiplin bagi kehidupannya.

2.1.3.5 Faktor- faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Menurut Singodimedjo (dikutip di Sutrisno, 2023:89) faktor yang mempengaruhi Disiplin karyawan, sebagai berikut:

a. Besarnya kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para

karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerjayang baik. pimpinan yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan.

g. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja

Kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan positif seperti, saling menghormati bila bertemu dilingkungan pekerjaan, melontaran pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan- pertemuan, dan memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja.

2.1.3.6 Indikator Disiplin kerja

Menurut Fauzia (dikutip di Indriani, 2023) Beberapa indikator Disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Tingkat Kehadiran

Merupakan jumlah kehadiran kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran karyawan.

b. Tata cara kerja

Merupakan aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan di perusahaan. Karyawan harus mengikuti peraturan- peraturan SOP (Standar Operasuional Perusahaan) dengan ketentuan yang berlaku.

c. Ketaatan Pada Atasan

Yaitu, mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil pekerjaan yang baik bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri.

d. Kesadaran bekerja

Merupakan sikap karyawan yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

e. Tanggung Jawab

Merupakan kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2020:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas- tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Ratundo dan Sacket (dikutip di Paramarta et al, 2021:89) Kinerja merupakan kegiatan yang mencakup seluruh tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan- tujuan perusahaan. Menurut (dikutip di Astuti & Pratama, 2021) Kinerja merupakan hasil kerja akhir baik secara kualitas maupun kuantitas yang diperoleh karyawan selama melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan.

Menurut (dikutip di Adinda et al., 2023), kinerja juga merupakan salah satu bentuk implementasi Dari rencana yang dikembangkan dengan mengutamakan kemampuan sumber daya. Kinerja yang baik tidak dapat dicapai tanpa kerjasama atasan dan bawahan Membangun hubungan kerja dan memotivasi karyawan untuk membangun hubungan kerja suasana kerja yang harmonis dan kepemimpinan dari atasan internal organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan mengatur.

Menurut Nawawi (dikutip di Arifin, 2023) Kinerja, juga disebut prestasi, adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Bangun (dikutip dari Indriani et al., 2023), Kinerja karyawan merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan. Perusahaan perlu menerapkan sistem manajemen kinerja yang baik agar para karyawan merasa adil dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (dikutip di Hadi, 2024) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan yang baik, biasanya didukung oleh sumber daya manusia yang proaktif dan sistematis, terutama pada proses untuk mencapai kondisi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Wirawan (dikutip di Saputra et al., 2023) Kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh fungsi - fungsi atau indikator - indikator suatu

pekerjaan atau profesi dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil atau keberhasilan yang telah dicapai karyawan dengan kerja keras yang maksimal dan hasil kerja yang ditunjukkan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan yang terlibat.

2.1.4.2 Kriteria- Kriteria Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018:85) Kriteria- kriteria kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, atas apa yangg dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
- b. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria jenis ini merupakan hal yang sangat penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal.
- c. Kriteria berdasarkan hasil, Kriteria jenis ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

2.1.4.3. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

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

a. Kemampuan dan keahlian

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

b. Pengetahuan

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

c. Rancangan kerja

Adalah rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d. Kepribadian

Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh- sungguh penuh

tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Motivasi kerja

Adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (contohnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

g. Gaya Kepemimpinan

Adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

h. Budaya Organisasi

Adalah kebiasaan- kebiasaan atau norma- norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan- kebiasaan atau norma- norma ini mengatur hal- hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

i. Kepuasan kerja

Adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang

sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

j. Lingkungan kerja

Adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

k. Loyalitas

Adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh- sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain.

l. Komitmen

Adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji- janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen adalah kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

m. Disiplin kerja

Adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh- sungguh. Pendelegasian wewenang dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.4.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hidayati (dikutip di Adinda, 2020) adapun indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Kualitas

Kualitas merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau di tetapkan oleh perusahaan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada

awal waktu yang di tentukan. Dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu dapat di ukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang di sediakan di awal waktu sampai menjadi ouput.

d. Efektivitas kerja

Efektivitas kerja merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga karyawan, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

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

Menurut (Kasmir, 2020:277) Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) akan mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan. Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3), maka secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerjanya. Misalnya dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) maka motivasi kerja karyawan akan meningkat, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya jika program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak ada atau kurang sempurna, maka kinerja akan turun.

Banyak perusahaan, seperti perusahaan yang bergerak di sektor industri, telah menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk menciptakan

lingkungan kerja yang aman dan nyaman di tempat kerja serta untuk mengurangi dan menghindari risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat penting di seluruh badan hukum perusahaan karena sebagian besar kecelakaan kerja disebabkan oleh kondisi dan tindakan yang tidak aman bagi karyawan. Kondisi dan tindakan yang tidak aman ini tentu akan mengganggu kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan mengurangi produktivitas. Dengan menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), tingkat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dapat dikurangi.

Hasil penelitian (Syaputra, 2022) menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga penting bagi perusahaan karena dampak dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja mempengaruhi perusahaan secara langsung maupun tidak langsung. Dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja (K3), perusahaan dapat mengharapkan kinerja karyawan memenuhi harapan perusahaan.

2.1.5.2 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori menurut Hariandja (dikutip di Wau, 2021), menyatakan bahwa peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja. Dari teori di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja penting bagi organisasi atau perusahaan

karena sebagian besar karyawan akan mematuhi dan diharapkan melakukan tugas secara efektif. Disiplin kerja yang baik memiliki korelasi yang kuat dengan kinerja karyawan dan akan membantu organisasi atau perusahaan mencapai tujuan mereka.

Menurut (Kasmir, 2020:182) kinerja menunjukkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas- tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja dengan baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Teori di atas menunjukkan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan: lebih banyak disiplin kerja, lebih baik kinerja, dan lebih sedikit disiplin kerja, lebih buruk kinerja.

2.1.5.3 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan Disiplin kerja diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama- sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada Tenaga Ahli Daya Pelayanan Teknik PT PLN (Persero) UP3 Lahat ULP Baturaja. Menurut Juniarti (dikutip di Faishal et al., 2019) Keselamatan dan kesehatan kerja termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Perkembangan suatu perusahaan dapat dilihat pada kinerja karyawan yang

dimilikinya. Apabalia dapat memelihara dan menjaga seluruh karyawannya dengan baik melalui program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik diharapkan dapat menurunkan adanya kecelakaan kerja dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) konflik-konflik antara karyawan dengan perusahaan tentang jaminan keselamatan dalam bekerja dapat diatasi, karena karyawan beranggapan bahwa perusahaan akan memikirkan keselamatan mereka pada saat melakukan pekerjaan di lapangan.

Selain faktor keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja juga menjadi unsur penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (dikutip di Daffa & Adi, 2022) Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM) yang terpenting dan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan karena tanpa adanya disiplin kerja yang baik, akan sulit suatu perusahaan mencapai hasil dan tujuan yang maksimal.

Dari pemahaman ini dapat disimpulkan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan Disiplin kerja diterapkan dengan baik oleh suatu perusahaan maka akan dapat menghasilkan yang tinggi, dimana akan dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Dengan optimalnya kinerja karyawan akan membawa perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keselamatan dan kesehatan kerja dan Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2 Peneletian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Nama Jurnal, Volume, Nomor, Tahun.	Variabel yang diteliti, Alat analisis penelitian, Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	(Syaputra & Bahrun, 2022)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP3 Bengkulu, Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis, Vol 1, No. 2, Desember 2020.	<p>Variabel Bebas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)</p> <p>Variabel Terikat Kinerja Karyawan</p> <p>Alat Analisis Regresi linier berganda, Uji t, Uji f dan Uji Koefisien Determinasi.</p> <p>Hasil Penelitian Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F di atas diperoleh sebesar 39.966 dengan nilai sebesar 3.155 yang berarti bahwa > yaitu (39.966 > 3.155) dan (sig = 0.000 < 0,050), maka dengan demikian dapat</p>	<p>Persamaan penelitian adalah sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> Pada variabel (Y), yaitu : Kinerja Karyawan Alat analisis sama-sama regresi linier berganda 	<p>Perbedaan dalam penelitian ini, yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> Lokasi penelitian Tahun Penelitian Variabel Bebas hanya ada satu variabel

			<p>disimpulkan bahwa H3 diterima artinya secara simultan variabel pengaruh kesehatan kerja, keselamatan kerja (X2) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bengkulu.</p> <p>Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel Keselamatan Kerja (X2) dan Keselamatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Bengkulu mempunyai nilai koefien determinasi yaitu sebesar $R = 0.756$ atau 75,6 % untuk uji keseluruhan variabel serta koefisien determinasi (R^2 square) R^2 yaitu sebesar 0.571 atau 57,1% dimana koefisien deteminasi tersebut mempunyai arti bahwa secara bersamaan memberikan sumbangan yang signifikan terhadap Karyawan PT. PLN (Persero) UP3</p>	
--	--	--	--	--

			Bengkulu .		
2.	(Astuti & Pratama, 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Rayon Medan Selatan, International Journal Of Economic, Technology and Social Sciences, Vol 2, No 1, Tahun 2021	<p>Variabel Bebas Disiplin Kerja (X1) dan Kemampuan Kerja (X2)</p> <p>Variabel Terikat Kinerja Karyawan</p> <p>Alat Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji T, Uji F dan Uji Koefisien Determinasi.</p> <p>Hasil Penelitian Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), dan kemampuan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) Wilayah Medan Selatan. Dikarenakan hasil Fhitung $10,729 > F_{tabel} 3,21$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Untuk melihat seberapa besar pengaruh</p>	<p>Persamaan penelitian adalah sebagai berikut :</p> <p>3. Pada variabel (Y), yaitu : Kinerja Karyawan</p> <p>4. Alat analisis sama-sama regresi linier berganda</p>	<p>Perbedaan dalam penelitian ini, yaitu :</p> <p>4. Lokasi penelitian</p> <p>5. Tahun Penelitian</p> <p>6. Variabel X2 tidak sama</p>

			<p>disiplin kerja (X1), kemampuan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan uji koefisien determinasi sebesar 0,344 atau sama dengan 34,4%, sisanya sebesar 65,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 2,488 sedangkan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 1,141, kemudian pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama memiliki nilai F Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja harus dilakukan secara bersama-sama.</p>		
--	--	--	---	--	--

3.	(Handono & Hariyadi, 2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Samarinda (Studi Pada Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan), Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol 12, No. 3, Tahun 2023	<p>Variabel Bebas Disiplin Kerja (X1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2)</p> <p>Variabel Terikat Kinerja Karyawan</p> <p>Alat Analisis Regresi linier berganda, Uji T dan Uji F</p> <p>Hasil Penelitian Variabel disiplin kerja (X1) berdasarkan tabel 3 memperoleh nilai thitung sebesar 2,868 lebih besar dari ttabel sebesar 2,051. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2) berdasarkan tabel 5.13 memperoleh nilai thitung sebesar 3,112 lebih besar dari ttabel sebesar 2,051. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat. Variabel disiplin kerja</p>	<p>Persamaan penelitian adalah sebagai berikut :</p> <p>5. Pada variabel (Y), yaitu : Kinerja Karyawan</p> <p>6. Alat analisis sama-sama regresi linier berganda</p>	<p>Perbedaan dalam penelitian ini, yaitu :</p> <p>7. Lokasi penelitian</p> <p>8. Tahun Penelitian</p> <p>9. Variabel bebas X1 dan X2 terbalik satu sama lain</p>
----	----------------------------	--	--	--	--

			dan keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terjadi karena tingkat disiplin kerja karyawan yang cukup tinggi dan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja . PT PLN Persero Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Samarinda sangat ketat dan sudah sesuai dengan standar sehingga hal ini mempengaruhi kinerja karyawan.		
4.	(Rizq, 2022)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT PLN, Jurnal EMA (Ekonomi Manajemen Akuntansi), Vol. 6, No. 1, Juni 2021.	Variabel Bebas Keselamatan dan Kesehatan Kerja Variabel Terikat Kinerja Karyawan Alat Analisis Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji F, dan Uji T.	Persamaan penelitian adalah sebagai berikut : 7. Pada variabel (X1), yaitu : Disiplin Kerja 8. Pada variabel (Y), yaitu : Kinerja Karyawan 9. Alat Analisis	Perbedaan dalam penelitian ini adalah : 1. Variabel Bebas (X) hanya terdapat satu , yaitu : Keselamatan dan Kesehatan

			<p>Hasil Penelitian Bahwa masing- masing indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki penilaian kategori yang baik, hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan yang selama ini dilakukan oleh para pekerja lapang mendapatkan respon yang baik dalam menunjang penelitian ini. Hasil uji secara simultan menghasilkan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,5. Rerata variabel Y menunjukkan kategori baik dengan nilai rerata 239,5. Sedangkan secara parsial menghasilkan pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan taraf signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Dan nilai rerata variabel Bebas menunjukkan kategori baik</p>	yang sama	<p>Kerja 2. Tempat Penelitian 3. Tahun Penelitian</p>
--	--	--	--	-----------	---

			dengan nilai rerata 227,2.		
5.	(Ramdani et al., 2023)	Pengaruh Kedisiplinan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT PLN (Persero) Darmo Permai Surabaya, Jurnal Inovasi Sektro Publik, Vol 3, No 3, 2023	<p>Variabel Bebas Kedisiplinan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)</p> <p>Variabel Terikat Kinerja Pegawai (Y)</p> <p>Alat Analisis Uji validitas, Uji reabilitas, Uji linear sederhana dan Uji determinasi.</p> <p>Hasil Penelitian Berdasarkan hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa kedua variabel yang digunakan dalam variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) mempunyai pengaruh yang positif. Persamaan regresi linier sederhana ialah $Y = 4,728 + 0,879 X$ yang artinya terdapat hubungan yang positif antara Kedisiplinan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.</p>	Sama-sama meneliti tentang : 1. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan Kinerja Karyawan 2. Alat analisis Uji validitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinan, uji F dan uji T.	Perbedaan dalam penelitian ini, yaitu : 1. Lokasi penelitian 2. Tahun penelitian Variabel Bebasnya hanya terdapat satu

6.	(Setiawan et al., 2020)	<p>Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Binjai Barat, Britain International Humanities and Social Sciences, Vol 4, No 3, Tahun 2022</p>	<p>Variabel Bebas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)</p> <p>Variabel Terikat Kinerja Karyawan</p> <p>Alat Analisis Uji validitas, Uji Reabilitas, Uji asumsi klasik, Uji regresi linier berganda, Uji T, Uji F dan Uji koefisien Determinasi.</p> <p>Hasil Penelitian Dari hasil penelitian mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Binjai Barat, maka peneliti mengambil kesimpulan: 1) Keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP BINJAI BARAT. 2. PT. PLN (Persero) ULP Binjai Barat</p>	<p>Sama-sama meneliti tentang :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan Kinerja Karyawan 2. Alat analisis Uji validitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinan, uji F dan uji T. 	<p>Perbedaan dalam penelitian ini, yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian 2. Tahun penelitian 3. Variabel Bebasnya hanya terdapat satu
----	-------------------------	--	---	---	--

			<p>2) Kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Binjai Barat</p> <p>3) Keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Binjai Barat</p>		
7.	Muafi dkk, (2022)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mesindo, YUME : Journal Of Manajement, Vol. 5, Tahun 2022, Page 263-271.	<p>Variabel Bebas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)</p> <p>Variabel Terikat Kinerja Karyawan</p> <p>Alat Analisis Uji validitas, Uji Reabilitas, Uji asumsi klasik, Uji regresi linier berganda, Uji T, Uji F dan Uji koefisien Determinasi.</p> <p>Hasil Penelitian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin</p>	<p>Sama-sama meneliti tentang :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan 2. Alat analisis Uji validitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien 	<p>Perbedaan dalam penelitian ini, yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian 2. Tahun penelitian

			<p>Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mesindo Tekninesia. Terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,527 atau dengan persentase sebesar 52,7%, sedangkan sisanya sebesar 0,473 atau 47,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>	<p>determinan, uji F dan uji T.</p>	
8.	Dwi Susanto et al., (2024)	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komerung Ulu, JESYA (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), Vol 6 No.6, Tahun 2023</p>	<p>Variabel Bebas Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Variabel Terikat Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Alat Analisis Uji validitas, Uji Reabilitas, Uji asumsi klasik, Uji regresi</p>	<p>Sama-sama meneliti tentang : 1. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja</p>	<p>Perbedaan dalam penelitian ini, yaitu : 1. Variabel bebasnya lebih dari 2 2. Variabel terikatnya terdiri dari 2 variabel 3. Tahun</p>

			<p>linier berganda, Uji T, Uji F dan Uji koefisien Determinasi.</p> <p>Hasil Penelitian</p> <p>Dari hasil pengujian menggunakan SPSS diperoleh t hitung sebesar $3,326 > t$ tabel sebesar 2,01, dimana hal ini memenuhi syarat t hitung $> t$ tabel dengan mengambil tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima terbukti, yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BKPSDM OKU. Adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM OKU menandakan bahwa pegawai BKPSDM OKU selalu meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja sehingga ketaatan terhadap peraturan kerja dan standar kerja dapat terjaga dengan baik dan tetap selalu</p>	<p>Penelitian</p> <p>4. Judul Penelitian</p>
--	--	--	---	--

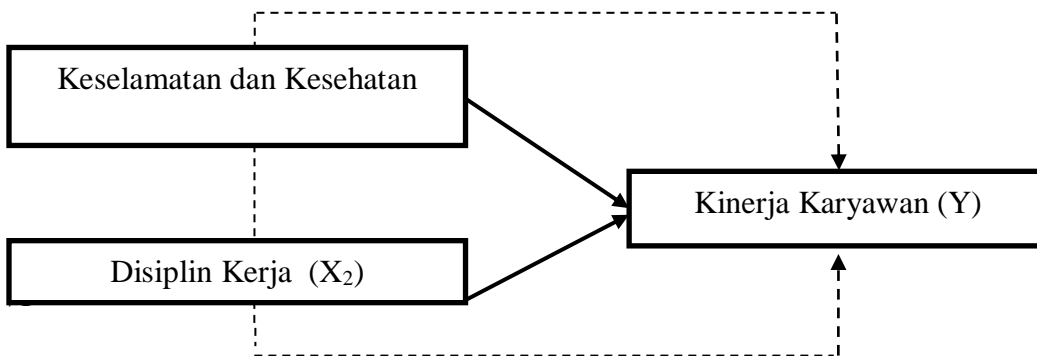
			meningkatkan kewaspadaan dalam bekerja, seperti lebih berhati-hati, lebih teliti dan bekerja secara efektif dan efisien, serta bekerja dengan menerapkan etika yang baik, karena BKPSDM merupakan Badan yang melayani banyak kebutuhan seluruh pegawai di lingkungan OKU dalam bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.		
9.	Rantetasak et al, 2024	Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Patra Niaga Region VII Sulawesi, Journal Of Economy Business Development, Volume 2 No.3, Tahun 2024	<p>Variabel Bebas Keselamatan, Kesehatan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2)</p> <p>Variabel Terikat Kinerja Karyawan</p> <p>Alat Analisis Uji validitas, Uji Reabilitas, Uji asumsi klasik, Uji regresi linier berganda, Uji T, Uji F dan Uji koefisien Determinasi.</p> <p>Hasil Penelitian Hasil penelitian dapat</p>	Sama-sama meneliti tentang : 1. Keselamatan, kesehatan kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan 2. Alat analisis Uji validitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinan, uji F	Perbedaan dalam penelitian ini, yaitu : 1. Lokasi penelitian 2. Tahun penelitian

			<p>disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pertamina Patra Niaga Region VII Sulawesi dengan demikian hipotesis pertama diterima dan variabel ini berpengaruh sebanyak 27,1% dilihat dari hasil analisis regresi berganda. Variabel kesehatan kerja (X2) memiliki pengaruh sebesar 28,3% terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Patra Niaga Region VII Sulawesi yang dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda serta dari nilai thitung sebesar 4.218 menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif secara signifikan. Variabel disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh sebesar 58,1% terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Patra Niaga</p>	dan uji T.	
--	--	--	--	------------	--

			Region VII Sulawesi yang dilihat dari hasil analisis regresi berganda serta nilai thitung sebesar 6,229 menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif secara signifikan.		
--	--	--	--	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) adalah variabel bebas (variabel independen/tidak terikat), sedangkan Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel terikat (variabel dependen/terikat), maka hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Parsial : \longrightarrow

Simultan : \dashrightarrow

2.4 HIPOTESIS

Menurut (Sugiyono, 2022:63) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

H₁ : Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Tenaga Ahli Daya Pelayanan Teknik PT PLN (Persero) UP3 Lahat Unit Layanan Pelanggan Baturaja.

H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan pada Tenaga Ahli Daya Pelayanan Teknik PT PLN (Persero) UP3 Lahat Unit Layanan Pelanggan Baturaja.

H₃ : Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Tenaga Ahli Daya Pelayanan Teknik PT PLN (Persero) UP3 Lahat Unit Layanan Pelanggan Baturaja.