

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERFIKIR

2.1 Administrasi Bisnis

2.1.1 Pengertian Administrasi

Administrasi secara umum adalah keseluruhan orang atau kelompok orang sebagai suatu kesatuan menjalankan proses kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan bersama. Administrasi sebagai proses yaitu keseluruhan proses yang berupa kegiatan-kegiatan, pemikiran-pemikiran, pengaturan-pengaturan sejak dari penentuan tujuan sampai penyelenggaraan sehingga tercapai suatu tujuan.

Adapun beberapa pendapat para ahli tentang pengertian administrasi, menurut **Liang Gie dalam Ali Mufiz (2004:14)** yang dikutip dari (Goleman et al., 2019) menjelaskan bahwa:

“Administrasi adalah suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Sehingga dengan demikian Ilmu Administrasi dapat diartikan sebagai suatu ilmu yang mempelajari proses, kegiatan, dan dinamika kerjasama manusia.”

Menurut **Sondang P. Siagian (2001:4)** yang dikutip oleh (Goleman et al., 2019), “Administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.”

Berdasarkan definisi dan uraian di atas, maka dapat dipahami bahwa administrasi adalah proses kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang yang telah direncanakan dan ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.2 Pengertian Bisnis

Bisnis adalah aktivitas usaha yang utama dalam menunjang perkembangan ekonomi. Kata “bisnis” diambil dari bahasa Inggris “*bussines*”. Bisnis secara umum dalam ekonomi yaitu bisnis adalah suatu organisasi yang menjual barang atau jasa kepada konsumen atau bisnis lainnya, untuk mendapatkan laba. Secara histori kata bisnis berasal dari bahasa Inggris *business*, dari kata dasar yang berarti “sibuk” dalam konteks individu, komunitas maupun masyarakat. Dalam artian sibuk mengerjakan aktivitas dan pekerjaan yang mendatangkan keuntungan. Secara etimologi, bisnis memiliki makna yaitu keadaan dimana seseorang atau sekelompok orang sibuk melakukan pekerjaan yang menghasilkan keuntungan (Indranata, 2021).

Adapun beberapa pendapat para ahli tentang pengertian bisnis, menurut **Allan afuah (2004)** yang dikutip oleh (Winarso, 2020), “Bisnis adalah suatu kegiatan usaha individu yang terorganisasi untuk menghasilkan dana menjual barang ataupun jasa agar mendapatkan keuntungan dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat dan ada di dalam industry.”

Menurut **T. chwee (1990)** yang dikutip oleh (Winarso, 2020), “Bisnis merupakan suatu sistem yang memproduksi barang dan jasa untuk memuaskan kebutuhan masyarakat.”

Berdasarkan definisi dan uraian di atas, maka dapat dipahami bahwa bisnis adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk menghasilkan suatu barang atau jasa agar mendapatkan keuntungan dan memuaskan kebutuhan masyarakat.

2.1.3 Pengertian Administrasi Bisnis

Administrasi bisnis secara umum adalah seluruh kegiatan yang berhubungan didalam suatu perusahaan dengan tujuan untuk mencapai laba yang ditargetkan oleh perusahaan tersebut.

Adapun beberapa pendapat para ahli tentang pengertian Administrasi bisnis, menurut **Supriyanto (2016:172)** yang dikutip oleh (Sari et al., 2021) menjelaskan bahwa:

“Administrasi bisnis adalah keseluruhan proses kerja sama sekelompok orang yang dilakukan secara teratur dan terus menerus untuk memproduksi atau menyediakan barang-barang, jasa-jasa atau fasilitas-fasilitas untuk dijual atau disewa gunakan pada masyarakat atau pasar dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan/laba yang sebesar-besarnya.”

Menurut **Y. Wayong (2004:12)** yang dikutip oleh (Nurul Indika, 2021), “Administrasi Bisnis adalah keseluruhan kegiatan mulai dari produksi barang dan jasa sampai tibanya barang dan jasa tersebut ditangan konsumen.”

Berdasarkan definisi dan uraian di atas, maka dapat dipahami bahwa administrasi bisnis adalah suatu proses kerjasama yang dilakukan untuk memproduksi barang atau jasa dengan tujuan memperoleh keuntungan.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

Adapun beberapa pendapat para ahli tentang pengertian manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2021:10), “MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Menurut Kasmir (2022:6), “manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.”

Menurut **Mondy dan Martocchio (2016)** yang dikutip oleh (Penelitian et al., 2022), ”manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada di dalamnya. Individu atau karyawan yang dikelola agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaannya.”

Berdasarkan definisi dan uraian di atas, maka dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan.

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2021:21) menyatakan bahwa, fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian,

pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No.12 tahun 1964.

2.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.3.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapan guna mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga merupakan salah satu cara untuk melindungi para karyawan dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja

Adapun beberapa pendapat para ahli tentang pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Menurut Kasmir (2022:266), “Keselamatan kerja merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Sedangkan kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja.”

Menurut Mangkunegara (2021:161), “Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja”

Menurut **Sucipto (2014:2)** yang dikutip oleh (Jawat & Suwitanujaya, 2018), “Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya baik fisik, mental maupun emosi terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan, serta menyangkut berbagai unsur dan pihak.”

Berdasarkan definisi dan uraian di atas, maka dapat dipahami bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan terhindar dari kecelakaan maupun bahaya.

2.3.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara (2021:162) tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yaitu:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan, baik secara fisik, sosial dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara (2021:163), beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai adalah:

1. Keadaan tempat lingkungan kerja
 - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan kemananya.

- b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
- c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
- 2. Pengatur udara
 - a. Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
 - b. Suhu udara kerja yang tidak dikondisikan pengaturannya.
- 3. Pengaturan penerangan
 - a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
 - b. Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.
- 4. Pemakaian peralatan kerja
 - a. Pengaman peralatan kerja yang sudah using atau rusak.
 - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.
- 5. Kondisi fisik dan mental pegawai
 - a. Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak stabil.
 - b. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang cerobo, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

2.3.4 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Adapun indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Menurut **Ashar Sunyoto (2013:240)** yang dikutip oleh (Rohimah et al., 2023) yaitu sebagai berikut:

1. **Pembiayaan kesehatan**
Besarnya dana yang harus dikeluarkan oleh perusahaan untuk menyelenggarakan atau memanfaatkan berbagai upaya kesehatan yang dibutuhkan oleh perorangan.
2. **Pelayanan kesehatan**
Pelayanan kesehatan adalah perusahaan wajib memberikan pelayanan kesehatan terbaik kepada semua karyawan seperti memberikan tunjangan atau setiap karyawan wajib terdaftar dan mengikuti BPJS kesehatan dari perusahaan.
3. **Perlengkapan**
Perlengkapan merupakan sesuatu bentuk obat-obatan yang berada di sekitar lingkungan kerja karyawan.
4. **Tempat penyimpanan barang**
Tempat penyimpanan barang merupakan tempat yang disediakan oleh perusahaan untuk menyimpan barang-barang semua karyawan sebelum masuk pada lingkungan kerja.
5. **Wewenang pekerjaan**
Suatu nilai atau norma yang dimiliki oleh seluruh individu atau karyawan didalam perusahaan termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari seperti perilaku dan sikap dalam lingkungan kerja.
6. **Kelalaian**
Kelalaian adalah faktor utama terjadinya kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan dan bisa memakan korban jiwa. Sehingga bisa menyebabkan kerugian materi yang cukup.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang tinggi begitu juga sebaliknya apabila perusahaan memiliki Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang rendah maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Adapun beberapa pendapat para ahli tentang pengertian kinerja, menurut Kasmir (2022:182), “Kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.”

Menurut Mangkunegara (2021:67), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut **Sedarmayanti (2018:260)** yang dikutip oleh (Anandita et al., 2021), “Kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seseorang diukur.

Berdasarkan definisi dan uraian di atas, maka dapat dipahami bahwa kinerja adalah hasil kerja atau pencapaian hasil seseorang baik secara kualitas atau kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017:286), menyatakan bahwa beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap karyawan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan
- 2) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan
- 5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- 6) Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.

2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun kinerja karyawan dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2021:67), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) **Faktor Kemampuan**
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- 2) **Faktor Motivasi**
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut **Robbins (2016:260)** yang dikutip oleh (Dewi, 2019), indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan.

Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. **Kualitas**

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. **Kuantitas**

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. **Ketepatan Waktu**

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. **Efektifitas**

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

5. **Kemandirian**

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

2.5 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2022:266), “Keselamatan kerja merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Sedangkan kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja.”

Perusahaan harus memperhatikan keselamatan karyawannya agar terhindar dari kecelakaan saat bekerja. Dengan memperhatikan keselamatan karyawan, maka akan mencegah terjadinya kecelakaan dan karyawan akan merasa tenang saat menjalankan pekerjaannya sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan program kesehatan kerja dapat dilaksanakan dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat yaitu terhindar dari penyakit yang berasal dilingkungan kerja. Dengan lingkungan kerja yang sehat secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan.

Maka dapat dipahami bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan memperhatikan keselamatan serta memperhatikan kondisi kesehatan karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar penyusunan penelitian. Tujuannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Kajian yang digunakan yaitu tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Oktarina Zuleha, 2022.	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap	<ul style="list-style-type: none"> Dalam penelitian ini sama-sama menggunakan variabel 	<ul style="list-style-type: none"> Objek yang diteliti oleh peneliti terdahulu merupakan

		Kinerja Karyawan Proyek Kontruksi Pada PT. Surya Nusa Silampari Palembang.	<p>bebas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan variabel terikat Kinerja Karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. 	<p>perusahaan jasa sedangkan objek yang diteliti oleh peneliti merupakan perusahaan penghasil produk.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang digunakan oleh peneliti terdahulu menurut Wieke Y.C. dkk (2012:85), sedangkan yang digunakan oleh peneliti menurut Anshar Sunyoto (2013:204).
2	Surya Bakti, 2019.	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir.	<ul style="list-style-type: none"> • Dalam penelitian ini sama-sama menggunakan variabel bebas Keselamatan dan Kesehatan (K3) dan variabel terikat Kinerja Karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat perbedaan variabel bebas Disiplin Kerja.
3	Jujuk Eggi Lestari & Tri Sudarwanto, 2022.	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Rahmad	<ul style="list-style-type: none"> • Dalam penelitian ini sama-sama menggunakan variabel bebas Keselamatan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan • Objek yang diteliti oleh peneliti

		Rizkilah Ngimbang Lamongan.	dan Kesehatan Kerja (K3)	terdahulu merupakan perusahaan jasa sedangkan objek yang diteliti oleh peneliti merupakan perusahaan penghasil produk.
4	M. Rizal Nur Irawan, 2020.	Pengaruh (K3) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> • Dalam penelitian ini sama-sama menggunakan variabel bebas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan variabel terikat Kinerja Karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat perbedaan variabel bebas Motivasi.
5	Achmad Rizki Muafi dan Hawignyo, 2022.	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mesindo Teknonesia.	<ul style="list-style-type: none"> • Dalam penelitian ini sama-sama menggunakan variabel bebas Keselamatan dan Kesehatan (K3) dan variabel terikat Kinerja Karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat perbedaan variabel bebas Disiplin Kerja. • Objek yang diteliti oleh peneliti terdahulu merupakan perusahaan jasa sedangkan objek yang diteliti oleh peneliti merupakan perusahaan penghasil produk.

Sumber: Hasil Studi Kepustakaan, 2023

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilihat dari tabel 2.1 terdapat beberapa hal kesamaan antara yang dilakukan oleh peneliti dan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Namun terdapat beberapa perbedaan yang dilakukan oleh peneliti diantaranya, lokasi atau objek penelitian maupun waktu pelaksanaan penelitiannya. Dapat dilihat bahwa banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan. Dengan tersedianya hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini, maka penelitian ini mempunyai acuan guna memperkuat hipotesis.

2.7 Kerangka Berfikir dan Hipotesis

2.7.1 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir menurut Sugiyono (2022:60) merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir pada intinya berusaha menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

Suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung pada karyawan yang dimilikinya. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aspek penting untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu cara untuk melindungi para karyawan dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja.

Menurut Kasmir (2022:266), “Keselamatan kerja merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Sedangkan kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja.”

Adapun indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Menurut **Ashar Sunyoto (2013:240)** yang dikutip oleh (Rohimah et al., 2023) yaitu sebagai berikut:

1. **Pembiayaan kesehatan**
Besarnya dana yang harus dikeluarkan oleh perusahaan untuk menyelenggarakan atau memanfaatkan berbagai upaya kesehatan yang dibutuhkan oleh perorangan.
2. **Pelayanan kesehatan**
Pelayanan kesehatan adalah perusahaan wajib memberikan pelayanan kesehatan terbaik kepada semua karyawan seperti memberikan tunjangan atau setiap karyawan wajib terdaftar dan mengikuti BPJS kesehatan dari perusahaan.
3. **Perlengkapan**
Perlengkapan merupakan sesuatu bentuk obat-obatan yang berada di dsekitar lingkungan kerja karyawan.
4. **Tempat penyimpanan barang**
Tempat penyimpanan barang merupakan tempat yang disediakan oleh perusahaan untuk menyimpan barang-barang semua karyawan sebelum masuk pada lingkungan kerja.
5. **Wewenang pekerjaan**
Suatu nilai atau norma yang dimiliki oleh seluruh individu atau karyawan didalam perusahaan termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari seperti perilaku dan sikap dalam lingkungan kerja.
6. **Kelalaian**
Kelalaian adalah faktor utama terjadinya kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan dan bisa memakan korban jiwa. Sehingga bisa menyebabkan kerugian materi yang cukup.

Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2021:67), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

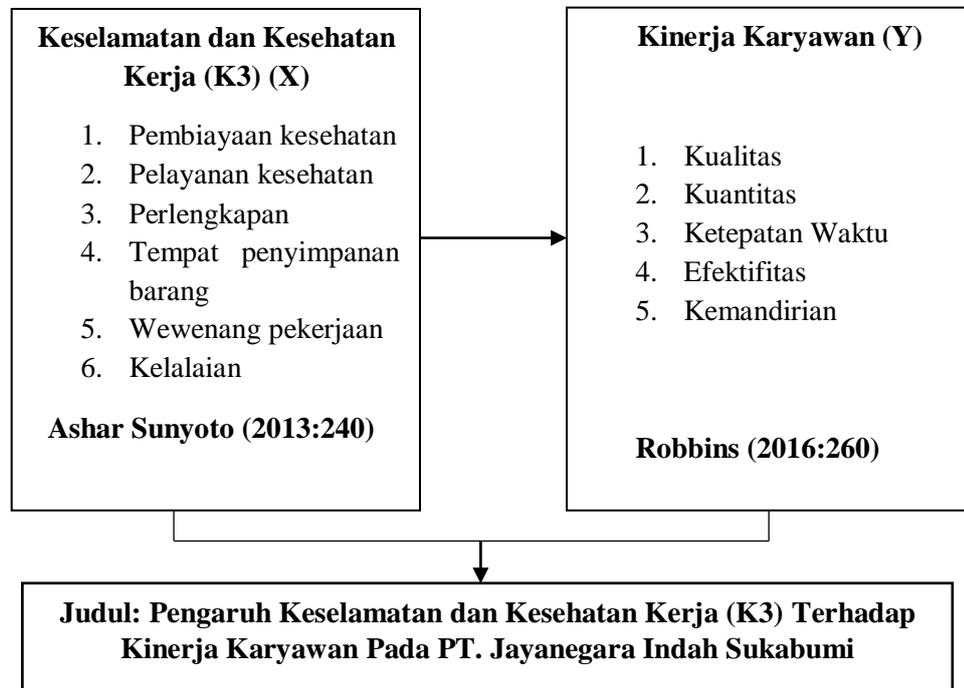
Menurut **Robbins (2016:260)** yang dikutip oleh (Dewi, 2019), indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan.

Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. **Kualitas**
Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
2. **Kuantitas**
Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.
3. **Ketepatan Waktu**
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.
4. **Efektifitas**
Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.
5. **Kemandirian**
Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

Adapun kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



Sumber: Hasil Studi Kepustakaan, 2023

2.7.2 Hipotesis

Hipotesis Menurut Sugiyono (2022:63) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Dari pernyataan di atas, dapat dipahami bahwa hipotesis penelitian merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian karena belum didasarkan pada fakta-fakta empiris. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, peneliti mencoba merumuskan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara dari penelitian ini sebagai berikut:

“Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jayanegara Indah Sukabumi.”

Definisi operasional untuk memudahkan pembahasan dari hipotesis yang telah dirumuskan diatas sebagai berikut:

1. **Pengaruh Positif** adalah pengaruh atau kemampuan untuk melakukan sesuatu yang dapat menyebabkan hal lain berubah.
2. **Signifikan** adalah suatu hal yang penting karena dapat memberikan pengaruh dan tidak bisa lepas dari suatu persoalan.
3. **Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)** adalah suatu upaya untuk melindungi para karyawan dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama bekerja
4. **Kinerja Karyawan** adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.
5. **PT. Jayanegara Indah** adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan teh dan pabrik pengolahan teh, yang beralamat di Kp. Jayanegara RT.002/ RW.001, Kecamatan Kabandungan, Kabupaten Sukabumi.

Untuk melengkapi hipotesis, maka peneliti mengemukakan hipotesis statistik sebagai berikut:

- a. $H_0 : r_s < 0$: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X) : Kinerja Karyawan (Y) < 0 , artinya tidak ada pengaruh yang positif antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jayanegara Indah Sukabumi.

- b. $H_1 : r_s > 0$: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X) : Kinerja Karyawan (Y) > 0 , artinya terdapat pengaruh yang positif antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jayanegara Indah Sukabumi.
- c. R_s : sebagai symbol untuk mengukur eratnya hubungan antara dua variabel penelitian.
- d. Titik kritis digunakan untuk pengertian batas antara signifikan dan non signifikan tentang suatu nilai yang telah dihitung.
- e. Alpha (α) yaitu tingkat kebebasan validitas dengan derajat kepercayaan 95% dengan tingkat kekeliruan sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$.