

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **2.1. Kajian Pustaka**

Kajian pustaka ini akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang dihadapi, serta mengkaji kembali mengenai teori-teori yang relevan dengan topik penelitian ini. Kajian pustaka ini dikemukakan konsep dan teori yang ada kaitannya dengan materi-materi yang digunakan dalam pemecahan masalah yaitu teori-teori mengenai pengawasan kerja, kesehatan keselamatan kerja (K3) dan kinerja karyawan. Konsep dan teori tersebut dapat dijadikan sebagai perumusan hipotesis dan penyusunan instrumen penelitian dan sebagai dasar dalam membahas hasil penelitian.

##### **2.1.1. Manajemen**

Manajemen mempunyai arti yang sangat luas, dapat berarti proses, seni, ataupun ilmu. Dikatakan proses karena manajemen terdapat tahapan untuk mencapai tujuan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Dikatakan seni karena manajemen merupakan suatu sarana atau alat untuk seorang manajer dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen yang tepat akan memudahkan terwujudnya tujuan, visi, dan misi perusahaan, untuk dapat mewujudkan itu semua perlu dilakukan proses pengaturan semua unsur-unsur manajemen yang terdiri dari *man, money, method, materials, machine*, dan *market*.

Pada dasarnya manajemen mengelola dan mengatur aktifitas satu dengan aktifitas yang lainnya sehingga dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Manajemen pada suatu organisasi mengelola dan mengatur kegiatan-kegiatan yang ada, agar kegiatan tersebut bisa berjalan dengan baik, sehingga memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan organisasi tersebut dapat tercapai dengan baik bilamana sumber daya yang dimiliki dapat dikelola dan dikembangkan, dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawab kepada setiap individu, kelompok maupun organisasi. Sehingga membentuk kerjasama secara sinergi yang berkelanjutan, karena manajemen merupakan aktifitas dimana pencapaian tujuan dilakukan melalui kerjasama antar sesame. Manajemen merupakan suatu alat atau cara untuk seorang manajer mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.1.1. Pengertian Manajemen**

Pengertian manajemen yang dikemukakan oleh Massie yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2016:9) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017:9) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Firmansyah (2018) Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan

daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Kemudian definisi Manajemen menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil yang lebih efisien dan efektif’.

Berdasarkan definisi-definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengawasi segala aktivitas kerja agar mencapai hasil yang diinginkan dan bertujuan untuk pencapaian visi dan misi bersama.

#### **2.1.1.2. Fungsi Manajemen**

Fungsi manajemen menurut Sarinah dan Mardalena (2017:7) dalam bukunya Pengantar Manajemen, fungsi-fungsi manajemen terbagi atas empat fungsi yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*)

Proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan dimasa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tetap untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian organisasi.

### 3. Pengarahan (*Actuating*)

Proses implementasi program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktifitas yang tinggi.

### 4. Pengendalian (*Controlling*)

Proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

## **2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang atau fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi ataupun instansi, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam manajemen sumber-

daya manusia. Adapun definisi dari sumber daya manusia menurut beberapa ahli, diantaranya sebagai berikut.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan pengimbalan, dan penilaian. Edi Sutrisno (2017:5). Menurut Sedarmayanti (2017:1) Manajemen sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi atau perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Selain itu Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan menjadi maksimal.

Berdasarkan definisi-definisi para ahli yang telah penulis uraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu, seni, proses dan praktek dalam pendayagunaan dalam sumber daya manusia dalam hal perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.2.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tugas utama dari seorang manajer sumber daya manusia untuk mengelola manusia (karyawan) yang dimiliki seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan

sumber daya manusia demi mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sedarmayanti (2017:6) fungsi manajemen sumber daya manusia dikelompokkan menjadi 2 (dua) fungsi yaitu fungsi manajerial dan operasional manajemen sumber daya manusia diantaranya sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia

- a. Perencanaan (*Planning*)

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan fungsi perencanaan.

- b. Pengorganisasian (*Organization*)

Serangkaian tindakan yang akan dilakukan dan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya. Sumber daya manusia membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan dalam suatu perusahaan sedangkan organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan.

- c. Pergerakan (*Actuating*)

Perusahaan sudah mempunyai perencanaan lengkap dengan orang-orangnya untuk melaksanakan rencana kegiatan, fungsi pergerakan penting karena sebagai langkah awal untuk menggerakkan, mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja rela, efektif, dan efisien.

- d. Pengawasan (*Controlling*)

Mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan serta membandingkannya dengan rencana yang telah ditetapkan. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan atau koreksi penyusunan kembali rencana

untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

## 2. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

### a. Pengadaan

Kegiatan memperoleh sumber daya manusia tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

### b. Pengembangan

Proses untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Pengembangan merupakan proses pendidikan jangka pendek, pada saat pegawai operasional mempelajari keterampilan teknis operasional secara sistematis.

### c. Pemberian Kompensasi

Pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai atau kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan.

### d. Pengintegrasian Karyawan

Fungsi pengintegrasian berfungsi sebagai usaha memperoleh keamanan kepentingan karyawan, perusahaan, dan masyarakat.

### e. Pemeliharaan Karyawan

Fungsi pemeliharaan karyawan berkaitan dengan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama karyawan yang telah dipertahankan dalam

fungsi sebelumnya. Dua aspek utama karyawan yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan yaitu sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi fisik pegawainya, pemeliharaan kondisi fisik pegawai dapat tercapai melalui program kesehatan dan keselamatan kerja (K3)

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Proses pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi adalah pemensiunan, pemberhentian, dan pemecataan pegawai yang tidak memenuhi harapan atau keinginan perusahaan.

#### **2.1.2.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pada umumnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberikan aturan kerja yang efektif dengan produktivitas yang tinggi kepada organisasi. Adapun pendapat menurut Cushway dalam Edy Sutrisno (2017:7) menyebutkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Memberi 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 mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.



4. Memberi dukungan yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasi dan nilai dalam manajemen SDM.

Dari beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

### **2.1.3. Pengawasan Kerja**

Secara umum pengawasan kerja adalah proses untuk menjamin segala kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian tersebut pada dasarnya kegiatan pengawasan yang dilaksanakan untuk mengetahui secara segera terkait penyimpangan, penyalahgunaan, pemborosan, maupun problematika organisasi yang lain kemudian dilakukan langkah koreksi dan perbaikan terhadap permasalahan.

#### **2.1.3.1. Pengertian Pengawasan Kerja**

Pengertian pengawasan kerja yang dikemukakan oleh beberapa para ahli masih terdapat perumusan yang berbeda, tetapi pada dasarnya mempunyai

kesamaan. Pengawasan kerja dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Hal ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang telah direncanakan dan ditetapkan. Berikut ini dikemukakan definisi pengawasan kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Samsudin dalam Kadarisman, (2018 : 172) pengawasan adalah kegiatan manajemen dalam mengadakan pengamatan terhadap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, sumber daya manusia yang benar-benar dibutuhkan organisasi, pasaran sumber daya manusia yang ada, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, kemampuan individual, upaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi.

Menurut Winardi (2018, : 124) pengawasan adalah semua aktifitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Pengawasan merupakan fungsi yang menjamin bahwa kegiatan-kegiatan dapat memberikan hasil seperti yang diinginkan.

Menurut Mocker dalam Zakiyudin, (2018 : 55) pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Zakiyudin (2018, : 55) pengawasan (controlling) adalah proses untuk memastikan bahwa tujuan-tujuan organisasi tercapai. Menurut Effendi (2019, : 205) pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dalam manajemen tercapai.

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Pengawasan Kerja**

Pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan memerlukan pengawasan agar perencanaan yang telah disusun dapat terlaksana dengan baik. Pengawasan dikatakan sangat penting karena pada dasarnya manusia sebagai objek pengawasan mempunyai sifat salah dan khilaf. Oleh karena itu manusia dalam organisasi perlu diawasi, bukan mencari kesalahannya kemudian menghukumnya, tetapi mendidik dan membimbingnya.

Menurut Manullang (2018) menyatakan bahwa tujuan utama dari pengawasan adalah “Mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serata kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada-

waktu itu maupun pada waktu-waktu yang akan datang”.

Menurut Harahap (2018, : 313) yang mengemukakan apabila sistem pengawasan kerja itu dapat berjalan dengan baik berdasarkan standar pengawasan dan metode yang sesuai maka diperoleh berbagai manfaat atau keuntungan bagi perusahaan antara lain:

1. Tujuan yang dicapai akan lebih cepat, mudah dan murah.
2. Menimbulkan keterbukaan, kejujuran, dan keterusterangan.
3. Menimbulkan saling percaya dan menghilangkan rasa curiga.
4. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
5. Memberukan iklim persaingan yang sehat, sehingga karyawan berprestasi.

### **2.1.3.3. Tipe-Tipe Pengawasan Kerja**

Ada tiga tipe dasar pengawasan kerja Menurut Schermerhorn yang dialih bahasakan oleh Erniedan Saefullah (2017:317), adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan Pendahuluan (*Freed Forward Control*)

Bentuk pengawasan kerjaini dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum tahap tertentu diselesaikan. Pendekatan pengawasan ini lebih aktif dan agresif, dengan mendeteksi masalah-masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum suatu masalah terjadi.

2. Pengawasan langsung (*Current Control*)

Pengawasan dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Pengawasan ini merupakan suatu proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur disetujui

terlebih dahulu sebelum kegiatan-kegiatan dilanjutkan atau menjadi semacam peralatan *Double Check* yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

### 3. Pengawasan umpan balik(*Feedback Control*)

Bentuk pengawasan ini untuk mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan, sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar yang telah ditentukan, dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan-kegiatan serupa dimasa yang akan datang. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi.

Kesimpulan dari tipe-tipe yang telah dijelaskan diatas diharapkan pelaksanaan pengawasan dapat berjalan dengan efektif dan efisien, sehingga dalam melakukan pengawasan juga lebih mudah dan hasil dari pengawasan dapat dijadikan evaluasi atau acuan untuk pengambilan kebijakan berikutnya.

#### **2.1.3.4. Faktor-Faktor Pengawasan Kerja**

Menurut Handoko (2018, : 366) ada beberapa faktor yang membuat pengawasan yang semakin diperlukan oleh setiap organisasi, faktor-faktor itu adalah:

##### 1. Perubahan Lingkungan Organisasi

Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan lingkungan yang berpengaruh sehingga mamapu menghadapi tantangan.

##### 2. Peningkatan Kompleksitas Organisasi

Semakin besar organisasi maka semakin memerlukan pengawasan yang lebih

formal dan hati-hati.

### 3. Kesalahan-kesalahan

Kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan-kesalahan, sistem ini memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan sebelum menjadi krisis.

### 4. Kebutuhan Manajer Untuk Mendelegasikan Wewenang

Bila manajer untuk mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, maka tanggung jawab manajer tidak berkurang.

#### **2.1.3.5. Syarat-Syarat Pengawasan Kerja**

Pada dasarnya pengawasan dilaksanakan sebagai usaha untuk menyalurkan pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan rencana yang telah ditetapkan dan peraturan perundang-undangan. Rencana sebaik apapun dapat mengalami kegagalan, apabila manajerial tidak menjalankan “pengendalian”, yaitu mengawasi, memeriksa, mencocokkan dan mengusahakan supaya segala sesuatu berlangsung sesuai dengan rencana dan hasil yang ditetapkan. Untuk menciptakan kondisi dari pada pengawasan, maka syarat-syarat umum mesti dapat dipergunakan. Sesuai dengan pendapat Handyaningrat (2016:150), bahwa pengawasan mesti memenuhi beberapa syarat-syarat, sebagaiberikut:

1. Menentukan standar pengawasan yang baik dan dapat dilaksanakan.
2. Menghindarkan adanya tekanan, paksaan yang menyebabkan penyimpangan dari tujuan pengawasan itu sendiri.

3. Melakukan koreksi rencana yang dapat digunakan untuk mengadakan perbaikan serta penyempurnaan rencanayangakan datang.

Berdasarkan penjelasan teori di atas,dapat disimpulkan bahwa supaya proses pelaksanaan pengawasan dapat dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari suatu rencana, maka diperlukanya syarat-syarat dalam pelaksanaannya. Menurut pendapat Malayu S.P.Hasibuan (2016:249) menyebutkan beberapa syarat dari pada pengawasan, yaitu:

1. Menentukan standar-standar yang akan digunakan dasar pengawasan.
2. Mengukur pelaksanaan atau hasil yang dicapai.
3. Membandingkan pelaksanaan atau hasil dengan standar dan menentukan penyimpangan bila ada.
4. Melakukan tindakan perbaikan, jika terdapat penyimpangan supaya pelaksanaan dan tujuan sesuai dengan rencana.

Berdasarkan penjelasan teori di atas, bahwa demikian peranan pengawasan sangat menentukan baik atau buruknya dalam hal pelaksanaan suatu kegiatan, program atau sejenisnya. Dengan adanya syarat-syarat dalam pengawasan memungkinkan pengawasan akan sesuai dengan apa yang diharapkan juga supaya pemanfaatan semua unsur dari manajemen, efektif dan efisien.

#### **2.1.3.6. Dimensi dan Indikator Pengawasan Kerja**

Berdasarkan uraian diatas dimensi indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori-teori dan pendapat ahli. Indikator yang digunakan Menurut Schermerhorn yang dialih bahasakan oleh Ernie dan-

Saefullah (2015:317) sebagai berikut:

1. Pengawasan Pendahuluan (*Freed Forward Control*)

Pengawasan Pendahuluan Menurut Schermerhorn yang dialih Bahasakan oleh Ernie dan Saefullah (2015:317) yaitu Pengawasan ini direncanakan untuk mengatasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu kegiatan tertentu diselesaikan. Adapun indicator dari Pengawasan Pendahuluan :

- a. Penetapan standar pelaksanaan(perencanaan).
- b. Target yang harusdicapai.

2. Pengawasan Langsung (*Current Control*)

Pengawasan langsung Menurut Schermerhorn yang dialih Bahasakan oleh Ernie dan Saefullah (2015:317) yaitu Pengawasan ini dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Tipe pengawasan ini merupakan proses dimana aspek tertentu harus dipenuhi dahulu sebelum kegiatan-kegiatan bias dilanjutkan atau menjadi semacam peralatan “*double check*” yang lebih menjamin ketetapan pelaksanaan suatukegiatan.

- a. Inpeksi Langsung.
- b. *On the spot observation.*
- c. Memberikan Sanksi.

3. Pengawasan umpan balik (*Feed backControl*)

Pengawasan umpan balikMenurut Schermerhorn yang dialih Bahasakan oleh Ernie dan Saefullah (2015:317) yaitu pengawasan yang mengukur hasil-hasil dari kegiatan tertentu yang telah diselesaikan. Menurut Handayaniingrat



Pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan

- a. Perbandingan pelaksanaan kegiatan.
- b. Koreksi Kesalahan.

#### **2.1.4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Tujuan K3 adalah untuk memelihara kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja. K3 juga melindungi rekan kerja keluarga pekerja, konsumen, dan orang lain yang juga mungkin terpengaruh kondisi lingkungan kerja. Semua organisasi memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa pekerja yang terlibat tetap berada dalam kondisi aman dan terlindungi.

##### **2.1.4.1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus diberikan perlindungan dalam bekerja. Salah satunya adalah perlindungan keselamatan dan kesehatan. Perlindungan ini dimaksudkan agar setiap karyawan secara umum melakukan tugasnya sehari-hari untuk meningkatkan produktivitas dan kinerjanya karena karyawan telah memiliki rasa aman dan nyaman, sehingga para karyawan memiliki rasa percaya diri yang tinggi. Penerapan K3 seutuhnya menjadi

tanggung jawab dari perusahaan yang memperkerjakan para pekerja. Menurut Sinambela (2017:365) menyatakan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah institut maupun lokasi proyek.

Menurut Zainal (2017:137) menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah merujuk pada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Kemudian menurut Charles D. Reese (2017: 7) menyatakan *“Effect OSH program that will protect business or industries capital investment, facilities, workforce and profitability in the global world”*. Definisi tersebut dapat diartikan bahwa efek program keselamatan dan kesehatan kerja akan melindungi bisnis atau industri, fasilitas, tenaga kerja dan profitabilitas di dunia.

Menurut Phil Hughes dan Ed Ferett (2018:2) menyatakan bahwa *“The effective management of health and safety is vital to employee wellbeing”*. Definisi tersebut dapat diartikan bahwa pentingnya manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif untuk karyawan.

Menurut Pedro M. Arezes dan Joa S. Baptista (2019:4) menyatakan bahwa *“Occupational health and safety to support the workers during working in dangerous places and difficulties to access”*. Definisi tersebut dapat diartikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja untuk mendukung pekerja melakukan pekerjaan di tempat yang berbahaya dan akses yang sulit.

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli di atas, maka dapat diketahui bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah suatu usaha atau pemikiran untuk

menciptakan perlindungan dan keamanan jasmani maupun rohani tenaga kerja dari bahaya dan resiko kecelakaan.

#### **2.1.4.2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Sinambela (2017:386), kesehatan dan keselamatan kerja memiliki tujuan agar:

1. Setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, maupun psikologis
2. Setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, dan seefektif mungkin.
3. Semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Ada jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Meningkatkan kegairahan, keserasian, dan partisipasi kerja
6. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja

Keselamatan kerja menjadikan lingkungan kerja bebas dari celaka dan melindungi tenaga kerja dari kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang disebabkan oleh perilaku dan kondisi kerja yang tidak aman.

#### **2.1.4.3. Fungsi-Fungsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Fungsi-fungsi dari keselamatan dan kesehatan kerja menurut Sucipto (2018:2) adalah sebagai berikut:

1. Fungsi dari Keselamatan kerja
  - a. Antisipasi,identifikasi dan evaluasi kondisi dan praktek berbahaya.
  - b. Buat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur dan program.
  - c. Terapkan, dokumentasikan dan informasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.
  - d. Ukur, periksa kembali keefektifitas pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.
2. Fungsi dari Kesehatan kerja
  - a. Identifikasi dan melakukan penilaian terhadap resiko dari bahaya kesehatan ditempat kerja.
  - b. Memberikan saran terhadap perencanaan dan pengorganisasian dan praktek kerja termasuk desain tempat kerja.
  - c. Memberikan saran, informasi, pelatihan dan edukasi tentang kesehatan kerjadan APD.
  - d. Melaksanakan survei terhadap kesehatan kerja.
  - e. Terlibat proses rehabilitasi.
  - f. Mengelola P3K dan tindakan darurat.

#### **2.1.4.4. Dimensi dan Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Keselamatan kerja dalam penelitian ini akan di ukur menggunakan dimensi yang di gunakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017) dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja

Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya, ruang kerja terlalu padat dan sesak, membuat kebijakan berupa sanksi bagi pelanggar peraturan keselamatan.

2. Suhu Udara

Pergantian udara dalam ruang kerja dan suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

3. Penerangan

Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya dalam ruang kerja.

4. Pemakaian peralatan kerja

Pemberian kelengkapan alat pelindung diri dan pemahaman penggunaan alat keamanan.

### **2.1.5. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan di mana seorang karyawan bekerja untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar kerja yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh karyawan. Tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik jika karyawan memahami dan menerima tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

#### **2.1.5.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan di mana seorang karyawan bekerja untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar kerja yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh karyawan. Tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik jika karyawan memahami dan menerima tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pemahaman kinerja karyawan menurut para ahli dapat diartikan sebagai berikut:

Menurut Sulistiyani (2018:223) mendefinisikan kinerja karyawan yaitu: “kinerja (*performance*) merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja seseorang ini merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Standar pekerjaan merupakan tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan dalam suatu organisasi”.

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

Sedangkan menurut Lijan Poltak Sinambela (2019:11) mengemukakan-

bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan teratur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan acuan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil usaha yang maksimal dari karyawan, dihasilkan dengan kualitas dan kuantitas dalam rangka menggapai suatu prestasi kerja yang memuaskan. Artinya apabila suatu pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan akan memberikan dampak positif terhadap pribadi pekerja dan lingkungan tempat bekerja.

#### **2.1.5.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2018:21) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

1. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge+skill*) artinya atasan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi (*motivation*) diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) atasan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan atasan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri seorang karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus mempunyai sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara fisik, tujuan dan situasi) artinya seorang karyawan harus siap mental maupun fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang



selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu ukuran kinerja karyawan adalah kemampuan intelektual, yang didukung dengan kemampuan menguasai, mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain.

### **2.1.5.3. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan secara rutin yang dinilai oleh atasan secara langsung. Perusahaan melakukan kegiatan penilaian kinerja dengan tujuan untuk mengukur kinerja para karyawan tersebut yang nantinya digunakan sebagai bahan evaluasi hasil kerja karyawan yang memberikan manfaat bagi perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2018:134) tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk:

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, sehingga dapat diarahkan jenjang atau rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
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 memperlihatkan dan mengenal bawahan atau karyawannya sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.

Berdasarkan tujuan penilaian kinerja karyawan di atas terdapat banyak manfaat dari penilaian kinerja, menurut Sedarmayanti (2018:134) menjelaskan bahwa manfaat penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1. meningkatkan prestasi kerja

Penilaian kerja yang baik memberikan umpan balik bagi pimpinan dan karyawan dapat memperbaiki pekerjaan atau prestasinya.

2. Memberi Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian kinerja yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

3. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Melalui penilaian kinerja, karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan.

4. Penyesuain Kompensasi

Melalui penilaian kinerja dapat membantu pemimpin dalam pengambilan keputusan untuk menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, insentif dan sebagainya.

5. Keputusan Promosi dan Demosi

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan

untuk mempromosikan dan mendemosikan karyawan.

#### 6. Mendiagnosis Kesalahan Desain Pekerjaan

Kinerja yang buruk merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan, sehingga penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

#### 7. Menilai Proses Rekrutmen dan Seleksi

Kinerja karyawan yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi, sehingga dengan adanya penilaian kinerja dapat membantu proses rekrutmen dan seleksi.

### **2.1.5.4. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugasnya yang mengarah pada suatu tujuan organisasi. Kinerja ini sebagai sikap yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan bekerja, usaha kerja, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Dimana kinerja karyawan dapat di lihat dari lima dimensi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:375) sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
  - a. Kerapihan
  - b. Ketelitian
  - c. Hasil Kerja

2. Kuantitas Kerja
  - a. Kecepatan dalam bekerja
  - b. Kemampuan dalam bekerja
3. Tanggung Jawab
  - a. Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.
  - b. Tanggung jawab pengambilan keputusan pada tugas.
4. Kerja Sama
  - a. Jalinan kerja sama
  - b. Kemampuan bekerja secara tim
5. Inisiatif
  - a. Inisiatif dalam pengambilan tindakan
  - b. Pekerjaan diselesaikan secara mandiri.

Tercapainya tujuan perusahaan salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan, perusahaan harus mampu memperhatikan karyawannya, mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan dapat menjalankan pekerjaan sesuai tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam hal ini kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif.

#### **2.1.6. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian untuk mempermudah serta memfokuskan pada bidang kajian yang sedang diteliti. Selain itu penelitian terdahulu yang telah dilakukan

dapat membantu peneliti sebagai dasar acuan dalam melakukan penelitian dan dapat dijadikan sebagai pendukung dalam melakukan penelitian. Penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, juga dapat dipakai sebagai perbandingan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan.

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang di dapat dari jurnal dengan menggunakan media internet sebagai perbandingan agar dapat diketahui persamaan dan perbedaan. Jurnal penelitian yang diambil sebagai perbandingan adalah Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Pengawasan kerja dan kinerja karyawan sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti, Tahun Peneliti dan Judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Eka Ristiani (2017) Pengaruh Program Kesehatan & Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Surya Bratasena	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kesehatan dan Keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh kesehatan & keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar	Sama sama meneliti variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sebagai variabel bebas. Memiliki kesamaan dalam meneliti kinerja karyawan sebagai variabel terikat.	Penelitian terdahulu melakukan penelitian di PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan Riau sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Kartini

	Plantation Pelalawan Riau”.	52,4%		
2.	Ratih Dwi Kartikasari (2017),  Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian Produksi PT. Surya Asbes Cement Group Malang)	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa program manajerial keselamatan dan kesehatan kerja (K3), sebesar 20,2% untuk membentuk kinerja karyawan. Hal ini memberitahukan bahwa perusahaan telah memberikan jaminan bagi karyawan supaya bekerja dengan aman serta dapat mengurangi resiko kecelakaan kerja dan meningkatnya kenyamanan karyawan saat bekerja sehingga karyawan merasa dilindungi	Meneliti variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sebagai variabel bebas. Memiliki kesamaan dalam meneliti kinerja karyawan sebagai variabel terikat.	Penelitian terdahulu dilakukan pada PT. Surya Asbes Cement Group Malang sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Kartini Ciwidey
3.	Bayu Indra Siswanto (2015), ”Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas yang terdiri dari keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja	Memiliki kesamaan dalam meneliti keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai variabel bebas. Memiliki kesamaan dalam meneliti kinerja karyawan sebagai variabel terikat.	Penelitian terdahulu dilakukan pada PT. Pembangunan Perumahan Cabang Kalimantan Tbk Cabang Kalimantan di Balikpapan sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Kartini

		<p>karyawan (Y). Secara parsial keselamatan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan secara Parsial kesehatan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.</p>		
4.	<p>Munir (2017) Analisa <i>Performanc e</i> Atribut Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. HP Spintex Sengonagung Purwosari Pasuruan)</p>	<p>Secara bersama - sama kondisikerja, pendidikan dan pelatihan K3, lingkungan kerja dan pelayanan kesehatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Memiliki kesamaan dalam meneliti keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai variabel bebas.</p>	<p>Penelitian terdahulu dilakukan pada PT. HP Spintex Sengonagung Purwosari Pasuruan sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Kartini Ciwidey</p>
5.	Bulannurdin	keselamatan	Memiliki	Penelitian

	(2017) Analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Terhadap kinerja pekerja konstruksi (studi kasus proyek pembangunan The Park Solo Baru)	dan kesehatan kerja (K3) (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja pekerja konstruksi padaproyek pembangunan The Park Solo Baru	kesamaan dalam meneliti keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel bebas dan meneliti kinerja karyawan sebagai variabel terikat.	terdahulu dilakukan pada proyek pembangunan The Park Solo Baru sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Kartini Ciwidey
6.	Sulfiana(2018) Pengaruh penerapan program keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan Harian lepas pengendalian hama tanaman kakao pada PT.Perkebunan nusantara XII (persero) kebun kotaBlater Jember Jawa Timur	Keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Variabel kesehatan Kerjaber pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Memiliki kesamaan dalam meneliti keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai variabel bebas. Memiliki persamaan dalam meneliti kinerja karyawan sebagai variabel terikat.	Penelitian terdahulu dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara XII (persero) kebun kota Blater Jember Jawa Timur sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Kartini Ciwidey
7.	Ambarsari (2017)	Variabel lingkungan	Memiliki persamaan	Penelitian terdahulu



	Pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Total Bangun Persada Tbk	kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	dalam meneliti keselamatan kesehatan kerja sebagai variabel bebas. Memiliki kesamaan dalam meneliti kinerja karyawan sebagai variabel terikat.	dilakukan pada PT. Total Bangun Persada Tbk sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Kartini Ciwidey
8	Rosminta Romauli Situmeang (2017) Pengaruh pengawasan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Karya Anugrah	Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan variabel pengawasan sebagai variabel bebas. Dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.	Menambahkan pengalaman kerja sebagai variabel bebas. Dan memiliki perbedaan objek
9	Rika Wahyuni (2017) Pengaruh pengawasan pimpinan, pengawasan kinerja, penempatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Teluk Luas	Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan variabel pengawasan sebagai variabel bebas. Dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.	Menambahkan pengawasan kinerja, penempatan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas, dan memiliki perbedaan tempat atau objek penelitian.

	Padang			
10	Sri Wahyuni (2018) Pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat panyabuangan barat kabupaten mandaling	Hasil analisis berpengaruh signifikan variabel pengawasan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat panyabuangan barat kabupaten mandaling	Memiliki persamaan dalam meneliti pengawasan kerja sebagai variabel bebas. Memiliki persamaan dalam meneliti kinerja karyawan sebagai variabel terikat.	Tempat dan obyek memiliki perbedaan.

Sumber : Hasil Olah data Penulis 2022

Berdasarkan Tabel 2.1 dapat disimpulkan bahwa penelitian terdahulu-diatas dapat dijadikan acuan peneliti dalam melakukan penelitian, sehingga peneliti dapat memperoleh teori yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian terdahulu peneliti tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama dengan judul peneliti, namun peneliti mengambil beberapa penelitian yang mempunyai salah satu variabel yang sama dengan peneliti. Sebagai referensi penelitian terdahulu diatas menunjukkan bahwa hasil penelitian penulis terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan peneliti. Seperti salah satu variabel independen yaitu pengawasan kerja yang hasilnya berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dengan adanya beberapa variabel yang memiliki kesamaan pada penelitian terdahulu diatas dapat dijadikan acuan sehingga dapat memperkuat hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian. Penelitian yang peneliti lakukan merupakan pengembangan dari beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian.

## **2.2. Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran intinya berusaha menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Hubungan tersebut idealnya dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu pengawasan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.1. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengawasan kerja sangat diperlukan dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi yang sedang berjalan agar dapat tercapai sesuai dengan tujuan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sondang Siagian Atmodiwiryo (2017:290) Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam prakteknya pengawasan dalam setiap bidang pekerjaan atau kegiatan dituntut satu tata cara, metode, teknik pengawasan dengan efektif dan efisien. Upaya dalam mewujudkan menciptakan pengawasan sebagai suatu proses yang wajar dalam suatu organisasi. Dengan adanya pengawasan yang baik, maka tujuan yang telah direncanakan akan tercapai secara efektif dan efisien. Selanjutnya dengan adanya pengawasan juga akan memberikan suatu peningkatan pada kinerja karyawan. Dengan didukung oleh penelitian yang dilakukan Rosinta Romauli (2017) dengan judul Pengaruh pengawasan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Karya Anugrah hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pe-

ngawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rika Wahyuni (2017) dengan judul Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, Penempatan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Teluk Luas Padang, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.2. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan**

Karyawan yang bekerja memiliki hak atas kesehatan dan keselamatan kerja yang pelaksanaannya dilandasi oleh peraturan perundang-undang. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang dijadikan sebagai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi asset perusahaan yang bertujuan sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindungi Sumber Daya Manusia (SDM). Kesehatan dan Keselamatan Kerja bertujuan untuk mengurangi angka kecelakaan kerja khususnya di Indonesia. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan, dan control terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja (Yuli, 2017:211).

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Sulfiana (2018) yang menyatakan-

bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian dari Munir (2017) bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.3. Pengaruh Pengawasan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Pegawai**

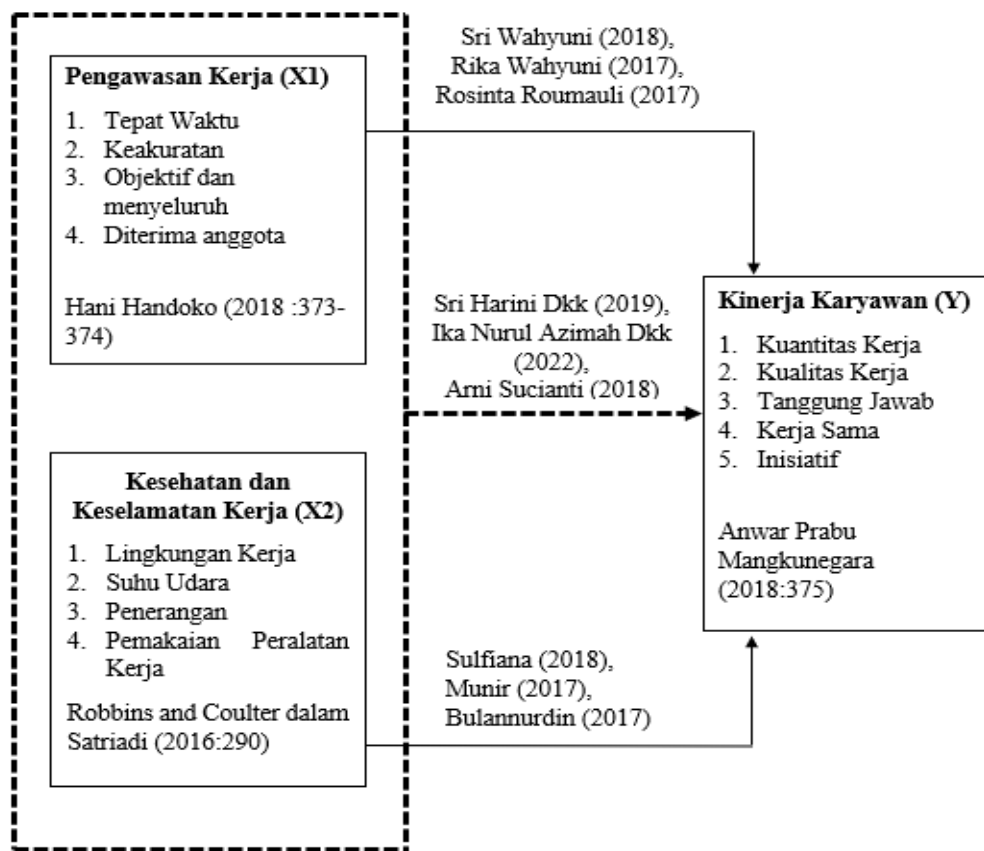
Dalam suatu organisasi yang sehat dan modern pengawasan kerja sangatlah penting, hal ini karena pengawasan kerja merupakan aspek penting yang harus ada di setiap organisasi. Sebagaimana kita ketahui bahwa fungsi dari manajemen adalah controlling atau pengawasan dengan kata lain dalam meningkatkan kinerja yang baik diperlukannya proses pengawasan kerja yang tepat dimana dalam melaksanakan standar kerja untuk memastikan agar segala aktivitas dalam organisasi dapat terlaksana sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya. Selain pengawasan kerja, Keselamatan kesehatan kerja (K3) sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sangat erat pula kaitannya dengan kinerja, misalnya hubungan antar karyawan dengan karyawan lainnya, hubungan karyawan dengan atasan, dan hubungan atasan dengan bawahannya. Apabila hubungan seorang pegawai dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka secara otomatis akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya dan menghasilkan kinerja yang baik.

Hal ini didukung oleh penelitian oleh Ika Nurul Azimah Dkk (2022) yang dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengawasan kerja dan

keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Tambi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan didukung juga oleh penelitian Agnes Arda Krisanti Dkk (2020) yang menunjukkan bahwa pengawasan dan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di PT. Indo Acidatama Surakarta berpengaruh kepada kinerja karyawan.

### 2.3. Paradigma Penelitian

Berdasarkan penelitian diatas, maka secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian seperti Gambar 2.1 berikut ini:



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

## 2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

### 1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh Pengawasan Kerja dan keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan.

### 2. Hipotesis Parsial

e. Terdapat pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Terdapat pengaruh Keselamatan kesehatan kerja terhadap Kinerja Karyawan.