

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR

2.1 Administrasi Bisnis

Administrasi Bisnis merupakan studi tentang bisnis yang meliputi kemampuan analisa, pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, kemampuan komunikasi antar individu, pengembangan strategi bisnis, kepemimpinan dan manajemen sumberdaya serta informasi. Administrasi bisnis bertujuan untuk mencapai efisiensi, produktivitas, dan keberlanjutan dalam operasi bisnis. Ini melibatkan pengambilan keputusan yang bijak, perencanaan yang matang, serta koordinasi dan pengawasan yang efektif untuk mencapai tujuan dan visi organisasi.

Menurut **Chrisyanti (2011)** dalam skripsi **Anggun Lestari (2023:11)**, pengertian administrasi sendiri dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dalam arti sempit dan luas seperti berikut :

- a. **Administrasi dalam arti sempit**
Pengertian administrasi secara sempit, administrasi berasal dari kata *administratie* (bahasa belanda) yang diartikan sebagai pekerjaan tulis-menulis atau ketatausahaan/kesekretarian. Pekerjaan ini berkaitan dengan kegiatan menerima, mencatat, menghimpun, mengolah, menggandakan, mengirim, menyimpan, dan sebagainya.
- b. **Administrasi dalam arti luas**
Pengertian administrasi secara luas, administrasi merupakan proses kerja sama beberapa individu dengan cara yang efisien dalam mencapai tujuan sebelumnya.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah suatu ilmu disiplin dan proses organisasi yang mencakup perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian, pengendalian sumber daya termasuk manusia, materi, waktu dan keuangan, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut **Al-Munawwir (2013)** dalam jurnal **Juhji, dkk, (2020:112)** kata manajemen berasal dari Bahasa Latin, yaitu dari asal kata manus yang berarti tangan dan agere yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja manager yang artinya menangani. Dalam bahasa Arab manajemen diartikan sebagai idarah, yang berasal dari kata adaara, yaitu mengatur.

Menurut **George R. Terry** dalam jurnal **Burhanudin Gesi, dkk (2019:53)**, manajemen adalah sebuah proses yang khas yang terdiri dari beberapa tindakan, perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan.

Sedangkan menurut **Hasibuan (2016)** dalam jurnal **Juhji, dkk, (2020:113)** manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan.

Oleh, karena itu dapat dipahami bahwa manajemen tidak hanya berfokus pada sumber daya fisik, tetapi juga melibatkan aspek manusia. Seperti kepemimpinan, motivasi, komunikasi, dan pengembangan tim. Dengan pendekatan yang baik terhadap manajemen, organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.2.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mencakup pada segala potensi, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi.

Menurut **Sutrisno (2017:3)** dalam skripsi **Liza Lina (2022:24)**, menyatakan bahwa “Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa)”.

Sedangkan menurut **Sedarmayanti (2018:11)** dalam skripsi **Liza Lina (2022:24)**, menyatakan “Sumber Daya Manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada organisasi untuk menghasilkan barang dan jasa. Kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknis dan manajerial)”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, peneliti mengartikan bahwa sumber daya manusia adalah tenaga manusia yang sangat erat hubungannya bahkan tidak dapat dipisahkan dari unit kerja atau organisasi.

2.2.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu fungsi organisasi yang bertanggung jawab atas perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, evaluasi, kompensasi, penggajian, dan manajemen keseluruhan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut **Kaehler & Grudei (2019)** dalam buku **Hasmin dan Nurung (2021:1)**, mengemukakan bahwa “Manusia Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya.”

Menurut **Wajdi (2017)** dalam buku **Hasmin dan Nurung (2021:1)**, mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pembinaan dan pengawasan kegiatan sumber daya manusia, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pelepasan untuk mencapai berbagai tujuan pribadi, organisasi dan masyarakat.”

Adapun pengertian menurut **Emron Edison** dalam skripsi **Anggun Lestari (2023:12)**, Mengemukakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. MSDM sendiri didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi.”

Oleh, karena itu dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian dalam suatu organisasi. Yang dimana manajemen sumber daya manusia ini sebagai fungsi organisasi yang bertanggung jawab atas proses tersebut untuk mencapai tujuan.

2.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM menurut **Werther & Davis** dalam buku **Kawiana (2020:24)**, adalah meningkatkan kontribusi produktif para karyawan bagi organisasi secara stratejik, etis, dan bertanggung jawab sosial.

Menurut **Cushway** dalam buku **Kawiana (2020:24)** berpendapat bahwa ada lima macam tujuan MSDM yaitu:

1. **Membuat kebijakan dan pertimbangan**
MSDM memiliki tugas untuk membuat sebuah perusahaan memiliki pekerja dengan motivasi serta kinerja yang tinggi.
2. **Membantu perusahaan mencapai tujuan**
Disini departemen MSDM bertanggung jawab untuk mengimplementasikan dan menjaga kebijakan serta prosedur yang telah dibuat terhadap SDM, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga penerapan.
3. **Memberikan dukungan**
Tujuan ketiga berhubungan juga dengan tujuan kedua yaitu mendukung perusahaan. Tujuan ini dapat berbentuk dukungan yang berupa penciptaan kondisi baik dari sisi manajer atau juga SDM berupa karyawan.
4. **Menyelesaikan masalah**
Masalah di sini ialah menangani berbagai krisis dan situasi yang dapat datang dan mendatangkan risiko negatif bagi semua pihak. Baik bagi SDM yaitu karyawan atau juga pihak perusahaan yaitu manajer.
5. **Media komunikasi terbaik**
MSDM juga memiliki tujuan berupa media komunikasi yang menghubungkan antara pekerja, manajer dan perusahaan. Biasanya tidak jarang pekerja yang menghindari untuk secara langsung berbicara dengan manajer atau staf pegawai, sehingga departemen dapat memegang peran untuk membantu dalam hal penyampaian.

2.2.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki fungsi tersendiri, peneliti menggunakan pernyataan tentang fungsi manajerial dan operasional manajemen sumber daya manusia sebagai dasar lain pada teori mengenai sumber daya manusia.

Menurut **Hasibuan (2016:21)** dalam skripsi **Ilham Feizal Nugraha (2023:10)** Menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. **Fungsi Manajerial**
 - a. **Perencanaan** adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program karyawan.
 - b. **Pengorganisasian** adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).
 - c. **Pengarahan** adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
 - d. **Pengendalian** adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.
2. **Fungsi Operasional**

- a. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.
- b. Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.
- d. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- f. Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
- g. Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Dari pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang optimal maka secara psikologis dapat meningkatkan dan mempengaruhi juga kondisi motivasi karyawan pada saat melaksanakan kegiatan kerja, suasana yang baik akan mempengaruhi rasa semangat karena karyawan akan merasa termotivasi secara sehat karena kondisi perusahaan yang sedang positif.

2.3 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

2.3.1 Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut **Bangun Wilson (2012)** dalam skripsi **Fino Trio Oktafianus (2019:25)**, Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan.

Menurut **Mangkunegara** dalam buku **Biantoro, dkk, (2019:2)** mengemukakan, Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah

maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Menurut **Anoraga (2006:74)** mengatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah usaha mencegah kecelakaan kerja dan memberikan perasaan yang aman bagi para karyawan dengan memperhatikan aspek lingkungan, mesin dan alat, dan manusianya sendiri.

Oleh, karena itu dapat dipahami bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah suatu aktivitas keamanan dan perlindungan karyawan, yang berfokus untuk menjaga kesehatan dan keselamatan para pekerja di tempat kerja agar melindungi pekerja dari cedera, penyakit, atau kecelakaan yang mungkin terjadi selama mereka menjalankan tugas mereka.

2.3.2 Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut **Mangkunegara (2011)** dalam skripsi **Fino Trio Oktafianus (2019:14)**, bahwa tujuan dari kesehatan dan keselamatan kerja adalah sebagai berikut :

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

2.3.3 Faktor – Faktor Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut **Mangkunegara (2021:163)** dalam skripsi **Lia Rahmawati (2023:16)** 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 keamanannya.
 - 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 ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa eisiki bahaya.

2.3.4 Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Pada penelitian ini peneliti menggunakan indikator menurut Anoraga (2006:76) mengemukakan aspek – aspek kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang atau karyawan dalam beraktifitas bekerja. Lingkungan kerja dalam hal ini menyangkut kondisi kerja, seperti, suhu, penerangan, situasi atau kebisingan dan pelanggaran ketentuan.
2. Alat kerja dan bahan

Alat kerja dan bahan merupakan suatu hal yang pokok dibutuhkan oleh perusahaan untuk memproduksi barang. Dalam memproduksi barang, alat-alat kerja sangatlah vital yang digunakan oleh para pekerja dalam melakukan kegiatan proses produksi dan disamping itu adalah bahan-bahan utama yang akan dijadikan barang. Kondisi mesin dan peralatan kerja dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kemungkinan timbulnya kasus kecelakaan Kerja. Peralatan yang tidak ergonomis dapat cepat menimbulkan kelelahan bagi karyawan.
3. Manusia

Setiap bagian-bagian produksi memiliki cara-cara melakukan pekerjaan yang berbeda-beda yang dimiliki oleh karyawan. Cara-cara yang biasanya dilakukan oleh karyawan dalam melakukan semua aktifitas pekerjaan, dalam melaksanakannya manusia sering melakukan kesalahan-kesalahan yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja, meliputi:

 - a. Sikap yang tidak wajar, seperti sembrono, tidak mengindahkan instruksi, lalai, melamun, tidak memakai alat pelindung diri, tidak kooperatif serta tidak sabar.
 - b. Kondisi fisik yang kurang sehat cenderung mengakibatkan menurunnya suatu kinerja, mudah mengeluh, cepat mengalami kelelahan dan kurang konsentrasi. Kurang sehat secara fisik maupun psikis, seperti sakit, emosi

- yang tidak stabil, kepribadian yang rapuh, cara berpikir serta motivasi yang rendah memberikan peluang lebih besar pada terjadinya kecelakaan kerja.
- c. Kurangnya kecakapan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dapat dikarenakan belum cukup latihan, salah mengerti instruksi, tidak mendapat pelajaran terlebih dahulu mengenai suatu pekerjaan, serta merasa asing dalam pekerjaan.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pada dasarnya setiap organisasi atau perusahaan memerlukan pekerja yang berkompeten dalam bidangnya agar pekerja tercapainya suatu tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut **Mangkunegara** dalam buku **Budiyanto, dkk., (2020:6)**, “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut **Robbins** dalam buku **Budiyanto, dkk., (2020:9)**, “Kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari integrasi antara kemampuan dan motivasi”.

Menurut **Bernadin** dalam buku **Budiyanto, dkk., (2020:9)**, “Kinerja sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat dipahami bahwa kinerja telah menjadi kerangka pikir sentral untuk dijadikan pemicu pencapaian tujuan organisasi bisnis.

2.4.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam suatu organisasi kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri. Menurut **Mangkunegara (2021:67)** dalam skripsi **Lia Rahmawati (2023:19)**, 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* di atas 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*).

2.4.1 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut **Sedarmayanti (2017:286)** dalam buku manajemen sumber daya manusia, 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.

2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini peneliti menggunakan indikator dari **Mathis dan Jackson** dalam buku **Samsuddin (2020:91)**, terdiri dari 5 (lima) indikator yaitu :

1. **Kuantitas Hasil Kerja.**
2. **Kualitas Hasil Kerja.**
3. **Waktu Hasil Kerja.**
4. **Kehadiran.**
5. **Kemampuan.**

2.4.5 Hubungan antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Kinerja

Perusahaan perlu mengutamakan keselamatan karyawan untuk mencegah kecelakaan selama bekerja. Dengan memberi perhatian yang serius pada keselamatan, risiko kecelakaan dapat diminimalkan, dan karyawan akan merasa lebih nyaman saat menjalankan tugas mereka, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Seiring dengan itu, penerapan program kesehatan kerja perlu berfokus pada menciptakan lingkungan kerja yang sehat, sehingga risiko penyakit yang berkaitan dengan lingkungan kerja dapat diminimalkan. Peningkatan kesejahteraan karyawan melalui lingkungan kerja yang sehat secara tidak langsung akan berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Memperhatikan aspek keselamatan dan kondisi kesehatan karyawan akan secara positif mempengaruhi peningkatan kinerja mereka.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian dan Kesimpulan	Perbedaan
1	Rizky Fauzan Abdillah, 2018	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan di Perum. Perumnas Regional 1 Medan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perum. Perumnas regional 1 medan	Kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan Kesehatan dan keselamatan kerja K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perum. Perumna Regional 1 Medan	Pada penelitian ini teori kinerja karyawan menggunakan teori menurut mangkunegara (2005)
2	Fino Trio Oktafianus, 2019	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT andalas Agro Lestari	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalas Agro Lestari	Deskriptif Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja memberikan angka koefisien regresi yang positif terhadap kinerja karyawan PT Andalas Agro Lestari	Teori yang digunakan pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah Mangkunegara (2004)
3	Brilian Swastika, 2021	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan (K3) Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Bagian Nabati PT. Air Mancur	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja	Deskriptif Korelasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh secara parsial K3 berpengaruh	Variable Y yang berbeda pada penelitian ini yaitu Produktivitas kerja

			karyawan bagian nabati PT. Air Mancur		positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	
4	Oktarina Zuleha, 2021	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan Proyek Kontruksi pada PT. Surya Nusa Silampari Palembang	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan proyek kontruksi PT. Surya Nusa Silampari Palembang	Kuantitatif	hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kesehatan.	Teori Kinerja Karyawan yang digunakan pada penelitian ini merupakan teori menurut As'Ad (2013)
5	Nana Suryana, 2022	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan seberapa besar pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan	Kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan Kesehatan dan keselamatan kerja K3 dan juga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup kota tarakan	Adanya tambahan variabel X_2 yaitu Lingkungan Kerja

2.6 Kerangka Pemikiran

Pada penyusunan laporan penelitian mengacu kepada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berhubungan dengan fokus penelitian, sebagai dasar dan pedoman ini sesuai kenyataan dilapangan sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang objektif berdasarkan masalah-masalah yang telah dikemukakan di atas peneliti akan kemukakan teori-teori dari para ahli yang selanjutnya akan ditetapkan sebagai kerangka pemikiran.

Peneliti menuangkan definisi mengenai Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) untuk mengukur seberapa pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) ini memberikan dampak yang baik bagi perusahaan dikarenakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dalam perusahaan sangat diperlukan, serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dapat mempengaruhi Kinerja karyawan.

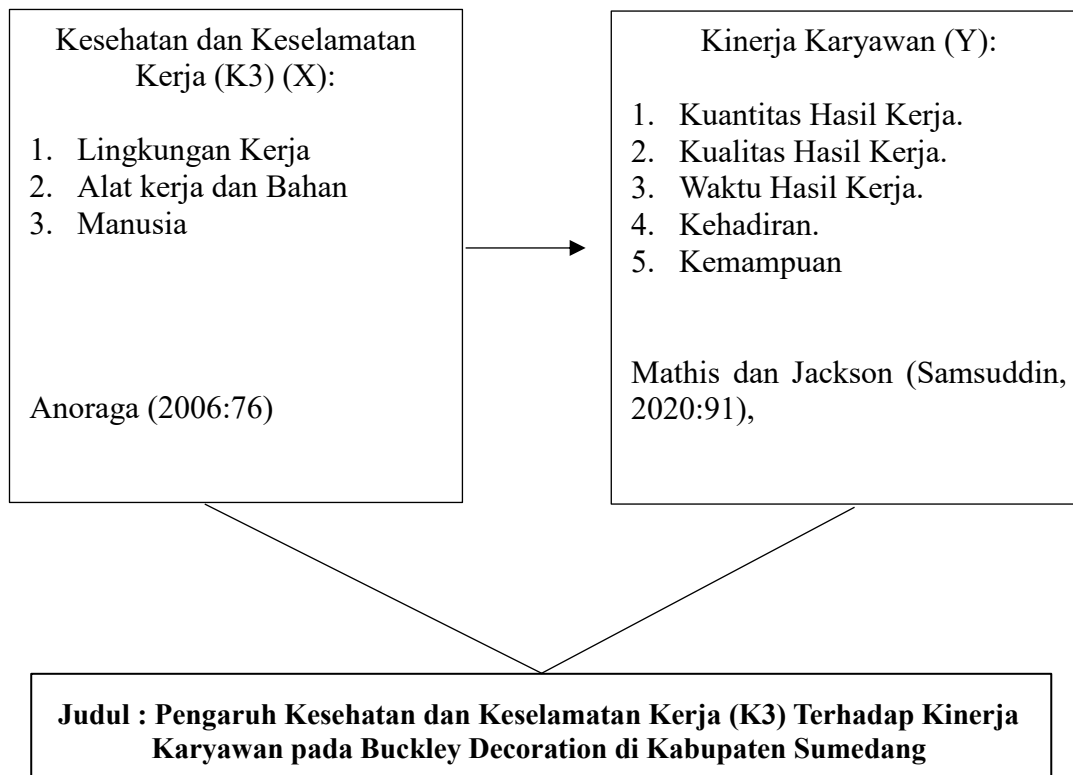
Menurut **Anoraga (2006:76)** mengemukakan aspek – aspek kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu:

1. **Lingkungan Kerja**
2. **Alat kerja dan bahan**
3. **Manusia**

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam suksesnya suatu organisasi atau perusahaan untuk membuat manajemen sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam mengelola, memotivasi, dan mengembangkan karyawan agar bisa tercapainya tujuan.

Menurut **Mathis dan Jackson** dalam buku **Samsuddin (2020:91)**, terdiri dari 5 (lima) indikator yaitu :

1. **Kuantitas Hasil Kerja**
2. **Kualitas Hasil Kerja**
3. **Waktu Hasil Kerja**
4. **Kehadiran**
5. **Kemampuan**



Gambar 2. 1 Hubungan Indikator X dan Y

Sumber: Diolah peneliti, 2023

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan tersebut maka selanjutnya peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut: “Terdapat pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada Buckley Decoration Sumedang”. Selanjutnya untuk memudahkan pembahasan lebih lanjut maka peneliti mengemukakan beberapa definisi operasional dan hipotesis tersebut sebagai berikut:

1. Pengaruh menunjukkan adanya pengaruh dalam pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada Buckley Decoration Sumedang.
2. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik penerapan kesehatan dan keselamatan kerjanya maka akan meningkat kinerja karyawan Buckley Decoration Sumedang.
3. Kinerja karyawan adalah hasil kerja dalam suatu organisasi yang diperoleh seseorang sesuai dengan tugas yang diberikan dan tanggung jawab yang telah diberikan pada Buckley Decoration Sumedang.

Pemberian skor (nilai) setiap pernyataan pada setiap kuesioner menggunakan data 5-4-3-2-1 pembobotan ini dilakukan oleh likert, karena data yang diperoleh dalam penelitian berskala ordinal, sehingga hanya dapat membuat rangking sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	: 5
Setuju (S)	: 4
Kurang Setuju (KS)	: 3
Tidak Setuju (TS)	: 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: 1

Melengkapi hipotesis maka penelitian mengemukakan hipotesis statistik sebagai berikut:

- a. $H_0: r_s < 0$: Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X) : Kinerja Karyawan (Y) < 0 , artinya tidak ada pengaruh yang positif antara Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada Buckley Decoration Sumedang.

- b. $H_1: r_s \geq 0$: Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X) : Kinerja Karyawan (Y) > 0 , artinya terdapat pengaruh, antara Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada Buckley Decoration Sumedang.
- c. r_s : Sebagai simbol untuk mengukur eratnya hubungan dua variabel penelitian yaitu antara Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X) dan kinerja karyawan (Y).
- d. Titik kritis digunakan untuk pengertian batas antara signifikan dengan 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 $\alpha = 0,05$.