

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian Pustaka ini, dikemukakan teori-teori hasil penelitian yang ada hubungannya dengan Sumber Daya Manusia untuk dijadikan landasan teori dalam pelaksanaan penelitian ini, terutama yang berhubungan dengan Keselamatan kesehatan kerja (K3), Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan dalam organisasi. Adanya landasan teori ini menandakan bahwa penelitian ini merupakan penelitian secara ilmiah dalam mendapatkan data. Selain itu, dengan kajian Pustaka ini peneliti dapat menemukan secara menyeluruh teori-teori yang signifikan dengan variabel permasalahan yang terjadi.

2.1.1 Landasan Teori yang Digunakan

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan berbagai sumber dan literatur, baik berupa buku maupun referensi lainnya, sebagai dasar penyusunan landasan teori. Kajian teori yang dilakukan mencakup tiga tingkatan, yaitu *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory*. Selain itu, peneliti juga mengacu pada hasil-hasil penelitian sebelumnya dari berbagai jurnal yang relevan sebagai tambahan referensi. Adapun judul penelitian ini adalah "**Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pindad Bandung**" Selanjutnya, kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini akan disajikan pada gambar berikut.

2.1.2 Manajemen

Istilah manajemen merupakan kata umum yang sering digunakan dalam kegiatan organisasi. *Management* dapat diartikan sebagai pengelolaan yaitu suatu proses mengatur dan mengelola organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan oleh individu-individu yang mempunyai kewenangan didalam suatu organisasi. Manajemen secara bahasa atau etimologi berasal dari bahasa Perancis kuno yaitu *menagement*. Kata ini memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. manajemen merupakan usaha yang dilakukan individu didalam organisasi yang saling bekerja sama untuk membuat, menentukan dan mencapai tujuan organisasi dengan cara melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan (Setiawan, 2022). Hal tersebut selaras dengan pernyataan Masrul Efendi Umar Harahap (2020) yang menyatakan bahwa “Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”. Hal tersebut diperkuat dengan teori yang dikatakan oleh Siswanto (2021:15) bahwa “Manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama”. Sedangkan menurut Robbins dan Coulter dalam Pratama (2020:7) menyatakan bahwa Manajemen adalah hal yang dilakukan oleh para manager.

Manajemen melibatkan aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif”. Dalam perusahaan untuk memudahkan perusahaan menjalankan suatu

manajemen maka dibutuhkannya manager untuk mengatur disetiap manajemennya, manager dibagi menjadi empat fungsional yaitu terdiri dari keuangan, personalia/sumber daya manusia, produksi dan pemasaran/pembelian menurut Endang (2021) Pelaksanaan dalam manajemen memerlukan sarana yang disebut dengan unsur manajemen, unsur ini biasanya dikenal dengan sebutan 6M yang terdiri dari *men* (manusia), *money* (uang), *materials* (bahan-bahan), *machine* (mesin), *method* (metode), dan *market* (pasar).

2.1.2.1 Fungsi Manajemen

Menurut George R. Terry (2021:8) manajemen memiliki lima fungsi utama, yang terdiri dari berikut ini:

1. *Planning*, menentukan tujuan-tujuan yang akan dicapai pada masa yang akan datang, dan apa yang harus dilakukan supaya mencapai tujuan tersebut.
2. *Organizing*, mengelompokkan atau menentukan berbagai kegiatan penting, dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan itu.
3. *Staffing*, menentukan keperluan-keperluan sumber daya manusia, pengarahan, penyaringan, Latihan, dan pengembangan tenaga kerja.
4. *Motivating*, mengarahkan atau menyalurkan perilaku manusia kearah tujuan-tujuan.
5. *Controlling*, mengukur pelaksanaan dengan tujuan-tujuan, menentukan berbagai sebab penyimpangan-penyimpangan dan mengambil tindakan-tindakan korektif yang diperlukan.

Sedangkan menurut Pratama (2020:15) fungsi manajemen yang digunakan dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut :

1. Model P-I-E (*Planning, Implementation, and Evaluation*).

Model ini adalah model yang paling sederhana, karena hanya meliputi 3 fungsi saja yaitu fungsi perencanaan, implemementasi, dan evaluasi sumber daya agar tujuan yang sudah ditetapkan tercapai.

2. Model P-O-A-C (*Planning, Organizing, Actuating, and Controlling*)

Namun, pengertian tersebut mengalami transformasi sekitar tahun 1914, seorang ahli manajemen asal Perancis, memperkenalkan transformasi dalam pengertian manajemen dengan mengidentifikasi lima fungsi utama, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan kepemimpinan (*leading*) untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

3. Model P1-P2-P3

P1 adalah perencanaan, P2 adalah pergerakan dan pelaksanaan, dan P3 terdiri dari pengawasan, pengendalian, dan penilaian.

4. Model A-R-R-I-F

Model ini terdiri dari analisis, rumusan, rencana implementasi, dan forum komunikasi. Model ini digunakan oleh organisasi yang bergerak di bidang partisipasi masyarakat.

5. Model A-R-R-I-M-E

Analisis, rumusan, rencana, implementasi, monitoring, dan evaluasi. Model ini tidak jauh berbeda dengan model A-R-R-I-F, perbedaannya terletak pada fungsi

monitoring dan evaluasi yang diletakkan terpisah.

Fungsi manajemen menurut Pratama (2020) seperti yang dikatakan oleh Henry Fayol menyatakan bahwa terdapat lima fungsi dalam manajemen yaitu, *planning* (perencanaan), *organizing* (perorganisasian), *command* (memimpin), *coordination* (pengkoordinasian), *control* (pengawasan).

2.1.2.2 Unsur-Unsur Manajemen

Unsur-unsur manajemen tersebut berguna untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Hal tersebut selaras dengan yang dikemukakan oleh Pratama (2020:13-14) yaitu:

1. Manusia (*Men*)

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan produktif karena berhasil atau gagal suatu organisasi tergantung kepada manusia. Unsur lain seperti uang, mesin, bahan, dan metode tidak ada gunanya jika manusia tidak tahu bagaimana menggunakannya dengan benar.

2. Uang (*Money*)

Uang diperlukan untuk menjalankan suatu organisasi. Tidak ada uang maka tidak akan mungkin memperoleh bahan dan mesin. Uang juga diperlukan untuk membayar biaya operasional, seperti gaji, tagihan listrik dan air.

3. Bahan (*Material*)

Material atau bahan tentunya diperlukan dalam penciptaan produk, misalnya produksi makanan atau pakaian.

4. Mesin (*Machines*)

Penggunaan mesin akan lebih efisien dan lebih ekonomis. Penggunaan mesin

akan meningkatkan produktivitas dalam proses produksi sehingga mampu memenuhi permintaan masyarakat yang terus meningkat.

5. Metode (*Methods*)

Metode sangat penting guna mencapai tujuan organisasi. Metode ini mengacu pada teknologi atau teknik produksi.

6. Pasar (*Market*)

Tempat dimana organisasi menyebarluaskan (memasarkan) produknya. Memasarkan produk tentu sangat penting sebab bila produk yang diproduksi tidak laku, maka proses produksi produk akan berhenti.

Aktivitas yang ditimbulkan dalam proses manajemen saling berhubungan dengan faktor-faktor produksi yang disebut 6M. Unsur manajemen tersebut sangat menentukan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi yang dahulunya sudah ditetapkan supaya dapat berjalan secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya manusia pada organisasi yang ada. Arti efisien disini yaitu dapat menggunakan sumber daya manusia yang ada dengan sebaik-baiknya serta dengan cara yang menghemat biaya. Sedangkan yang dimaksud dengan efektif yaitu keputusan yang dibuat harus tepat dan dapat di implementasikan dengan baik.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara untuk mengatur sumber daya manusia dengan menggunakan perencanaan, serta pengorganisasian agar sumber daya manusia dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berikut ini beberapa definisi mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya: Menurut Armstrong & Taylor (2020) mengemukakan bahwa “*Human resource management (HRM) is about how people are employed, managed and developed in organizations*” yang artinya “Manajemen sumber daya (MSDM) adalah tentang bagaimana orang dipekerjakan, dikelola, dan dikembangkan dalam atau organisasi”.

Menurut Metris (2024:5) berpendapat bahwa “manajemen sumber daya manusia fokus pada output, yaitu sumber daya atau kekuatan yang dihasilkan oleh manusia. Sedangkan manajemen personalia fokus pada input dan kegiatan atau program”.

Menurut Edy Sutrisno (2020:5) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan pengelolanya”.

Menurut Purwanto (2024:1) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir

karyawan atau karyawan serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasi sebuah organisasi atau perusahaan”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kegiatan atau proses pengelolaan manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan, baik secara individu maupun tujuan bersama.

2.1.3.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Menurut Ichsan (2021:7) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasional

Mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa

tujuan manajemen sumber daya manusia untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam perusahaan atau organisasi.

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puasa dan memuaskan. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia, Sunyoto yang dikutip oleh Ichsan (2021:13-14) yaitu:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

b. Pengorganisasian

Membentuk organisasi dengan merancang susunan dan berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik.

c. Pengarahan

Mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

d. Pengendalian

Mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan.

b. Pengembangan

Meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleks tugas-tugas manajer.

c. Kompensasi

Pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

d. Integras

Usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Usaha itu kita perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk diperimbangkan dalam pengambilan keputusan.

e. Pemeliharaan

Memelihara sikap Kerjasama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

f. Pemutusan hubungan kerja

Memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat, proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pension, pemberhentian dan pemecatan.

2.1.4 Keselamatan kesehatan kerja (K3)

Keselamatan Kesehatan kerja adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa aman serta terbebaskan dari gangguan yang dapat menimbulkan efek jangka pendek maupun jangka panjang baik secara rohani maupun jasmani (Mangkunegara, 2020:163-165). Menurut (Setiono & Andjarwati, 2019) K3 adalah upaya yang dilakukan oleh individu untuk menjamin keselamatan saat melakukan tugas pekerjaan. Tujuannya adalah untuk melindungi hak keselamatan tenaga kerja, meningkatkan produktivitas secara nasional, menjaga dan mengamankan sumber daya produksi, serta memastikan keselamatan bagi semua pekerja. Sebagaimana pengertian menurut (Aprilliani, et al., 2022). Menerapkan manajemen Keselamatan kesehatan kerja secara preventif berarti memandang kecelakaan kerja sebagai kelalaian dalam manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang berpotensi mengakibatkan kerugian signifikan bagi perusahaan dan karyawan. Adapun menurut penelitian (Hidayati, 2020) Indikator kesehatan keselamatan kerja yaitu: keadaan lingkungan kerja, pengurusan penerangan, penggunaan peralatan kerja, serta kesehatan fisik dan mental karyawan.

2.1.4.1 Tujuan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Sinambela (2018:386), Kesehatan dan keselamatan kerja memiliki tujuan agar:

1. Setiap karyawan mendapat jaminan Keselamatan 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 karyawan.
5. Meningkatkan kegairahan, keserasian, dan partisipasi kerja
6. Terhindar dari gangguan Kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja

Buntarto (2018:5) mengemukakan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja bertujuan untuk menjamin kesempurnaan atau Kesehatan jasmani dan rohani tenaga kerja serta hasil karya dan budayanya. Secara singkat, tujuan kesehatan dan keselamatan kerja ialah:

- a. Memelihara lingkungan kerja yang sehat
- b. Mencegah dan mengobati kecelakaan yang disebabkan oleh pekerjaan sewaktu bekerja.
- c. Mencegah dan mengobati keracunan yang diakibatkan dari bekerja
- d. Merehabilitasi pekerja yang cedera atau sakit akibat pekerjaan

Penjabaran menurut para ahli di atas, diharapkan dapat memberikan kesadaran bagi organisasi atau perusahaan tentang pentingnya penerapan dan pelaksanaan Keselamatan kesehatan kerja (K3) yang baik dalam tempat kerja, karena apabila jika penerapan Keselamatan kesehatan kerja (K3) sesuai dengan standar operasional yang berlaku karyawan akan merasa aman ketika bekerja.

2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Keselamatan kesehatan kerja (K3)

Keselamatan kesehatan kerja dalam penelitian ini akan di ukur menggunakan dimensi yang menurut Mangkunegara, 2016, dalam Wulandari et al., 2022 adalah sebagai berikut:

1. Kondisi tempat lingkungan kerja
2. Pengaturan udara
3. Pengaturan cahaya dan penerangan
4. Pemakaian peralatan kerja
5. Kondisi fisik

2.1.5 Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencerminkan sikap kepatuhan dan penghargaan karyawan terhadap seluruh peraturan serta kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan. Apabila karyawan cenderung mengabaikan atau melanggar ketentuan yang berlaku, hal tersebut menunjukkan rendahnya tingkat disiplin kerja. Sebaliknya, kepatuhan karyawan dalam menjalankan setiap aturan dan ketetapan perusahaan mencerminkan kondisi disiplin kerja yang baik.

Menurut Gary Dessler (2018:194) menyatakan: *“Discipline is necessary when employee violates a rule. The purpose of discipline is to encourage employees to behave sensibly at work (where sensible means adhering to rules and regulations),* atau dapat diartikan bahwa disiplin diperlukan ketika karyawan melanggar peraturan. Tujuan dari disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku bijaksana dalam bekerja (dimana bijaksana berarti menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku)”.

Singodimedjo (2021:86), menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Selain itu pengertian disiplin kerja menurut Rifa'i (2024:12) adalah “Disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban”.

Dari beberapa pendapat diatas maka penulis memahami bahwa disiplin adalah sikap atau perilaku karyawan atas kesadaran dirinya untuk mentaati peraturan yang berlaku dan dibuat oleh manajemen atau organisasi, disepakati oleh serikat pekerja.

2.1.5.1 Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2021:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin

dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
5. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
 - a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi

pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.5.2 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Gary Dessler, (2018:194) dimensi dan indikator dalam disiplin kerja yaitu:

1) Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Berikut indikator frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a) Kehadiran Karyawan tepat waktu di tempat kerja.
- b) Absensi.

2) Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Berikut indikator tingkat kewaspadaan karyawan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a) Ketelitian.
- b) Perhitungan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua

standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

2.1.6 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Kinerja merupakan perpaduan antara kemampuan individu dan upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan, tetapi juga oleh kemauan, kesungguhan dalam bekerja, serta dukungan lingkungan kerja yang mendukung.

Menurut John Minner dalam Mangkunegara (2017:70) *“Employee Performance is the result of work in quality and quantity that is achieved by an employee in carrying out their duties in accordance with the responsibilities that will be assigned to them.”* Atau dapat diartikan bahwa “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pengertian kinerja menurut Nurfitriani (2022:2) kinerja karyawan mengacu pada pencapaian seseorang yang diukur dengan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengertian kinerja menurut Annisa (2025:67) adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut Rifa'I (2024:305) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan pengertian kinerja menurut Afandi (2021:83) menyatakan bahwa :

“Ditinjau dari sisi hasil kerja 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 perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

2.1.6.1 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Annisa (2025:147) adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4. Inisiatif

Inisiatif merupakan suatu kegiatan berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.6.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian. Berikut merupakan dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut Menurut John Minner dalam Mangkunegara (2017:70) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

- a. Ketelitian
- b. Hasil kerja
- c. Kerapihan

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa mampu seorang karyawan dalam bekerja satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

a. Kecepatan

b. Kemampuan

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab menyatakan kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Dimensi tanggung jawab diukur dengan dua indikator yaitu:

a. Pekerjaan yang diberikan

b. Pengambilan keputusan

4. Kerjasama

Kerjasama adalah kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga membuat hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerjasama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

a. Kekompakan karyawan

b. Jalin kerjasama

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota instansi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa mengganggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjad kewajiban karyawan. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu:

a. Kemandirian

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa indikator kinerja karyawan dapat diukur dimulai dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif yang dilakukan karyawan itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama Penelitian, Judul Penelitian, Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|--|--|--|---|
| 1. | Nur, M., Mmakkasau, S., & Bachri, S. (2023) Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Pandemi Covid-19 Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah, Vol. 6 No. 2 | Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pasca Pandemi Covid-19. Sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pasca Pandemi Covid | - Variabel independen: Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja - Variabel dependen: Kinerja Karyawan | - Objek penelitian: PDAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo |

| No | Nama Penelitian, Judul Penelitian, Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|--|--|---|
| 2. | <p>Samahati, K. R. (2020)</p> <p>Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado</p> <p>Sumber: Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 8 No. 1</p> | <p>Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Variabel independen: Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja | <ul style="list-style-type: none"> - Variabel dependen: Produktivitas karyawan - Objek penelitian: PT. PLN (Persero) UP3 Manado |
| 3. | <p>Marbun, P., M., Waty, L., & Hutabarat, F. M. (2024)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanua Independent Maju Sejahtera</p> <p>Sumber: Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan, Vol. 3 No. 5</p> | <p>Disiplin kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Variabel independen: Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja - Variabel dependen: Kinerja Karyawan | <ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian: PT. Tanua Independent Maju Sejahtera |
| 4. | <p>Marsela, A., Ferdiyatomoko, D., & Himmy, I. (2024)</p> <p>Pengaruh Kesehatan, Kesehatan Kerja (K3) Karyawan dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas</p> | <p>Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Karyawan dan Disiplin Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Variabel independen: Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja | <ul style="list-style-type: none"> - Variabel dependen: Produktivitas karyawan - Objek penelitian: PT. Torabika Eka Semesta TBK |

| No | Nama Penelitian, Judul Penelitian, Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|--|--|---|
| | Kerja Karyawan Pada PT. Torabika Eka Semesta TBK Sumber: Jurnal Bisnis Manajemen dan Akuntansi, Vol. 6 No. 1 | | | |
| 5. | Nurhayati, Rony, Z. T., & Sari, R., K. (2024) Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunung Mutiara Nedindo Sumber: Jurnal Kewirausahaan dan Mul Talenta, Vol. 2 No. 1 | Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan | - Variabel independen: Keselamatan,Ke sehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja - Variabel dependen: Kinerja Karyawan | - Objek penelitian: PT Gunung Mutiara Nedindo |
| 6. | Subhan, A., Joesah, N., & Budi Kusuma, A. (2023) Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Sumber: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi, Vol. 1 No. 2 | Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan | - Variabel independen: Keselamatan,Ke sehatan Kerja (K3) - Variabel dependen: Kinerja Karyawan | - Variabel independen: Lingkungan Kerja Fisik - Objek penelitian: PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia |
| 7. | Kartikasari, D. P., (2021) Pengaruh Disiplin, Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Produksi | Disiplin kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan | - Variabel independen: Disiplin Kerja, dan Keselamatan,Ke sehatan Kerja (K3) - Variabel | - Objek penelitian: PT. X Sidoarjo |

| No | Nama Penelitian, Judul Penelitian, Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|--|--|--|---|
| | Divisi Extruder PT. X Sidoarjo Sumber: Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen, Academia.edu. | | dependen: Kinerja Karyawan | |
| 8. | Tampubolon, E. P., Salmah, N., & Mafra, N. (2022) Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pacifik Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim Sumber: Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 29 No. 1 | Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan | - Variabel independen: Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja - Variabel dependen: Kinerja Karyawan | - Objek penelitian: PT. Pacifik Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim |
| 9. | Hidayah. N., et al., (2025) Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sumber: Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 1 No. 2 | Kesehatan Keselamatan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan | - Variabel independen: Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) - Variabel dependen: Kinerja Karyawan | - Variabel independen: Kepuasan Kerja - Objek penelitian: PT. Basirih Industrial banjarmasin |
| 10. | Hasnawati, R., Narpati, B., & Widjanarko, W. (2025) Pengaruh K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja) dan Lingkungan Kerja | Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | - Variabel independen: Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) - Variabel dependen: Kinerja Karyawan | - Variabel independen: Lingkungan Kerja - Objek penelitian: PT. Astra Daihatsu Motor |

| No | Nama Penelitian, Judul Penelitian, Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|---|--|--|---|
| | Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Daihatsu Motor Sumber: <i>IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management</i> , Vol. 3 No. 1 | | | |
| 11. | Tanjung, A., A., & MHDA, R. (2023) Pengaruh Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina TV Sumber: Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis, Vol. 2 No. 1 | Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan | - Variabel independen: Disiplin Kerja - Variabel dependen: Kinerja Karyawan | - Variabel independen: Kepuasan Kerja - Objek penelitian: Efarina TV |
| 12. | Soejarmin, Y., & Hidayat, R. (2023) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang Sumber: Jurnal Ikraith-Ekonomika Vol. 6 No. 1 | Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan | - Variabel independen: Disiplin Kerja - Variabel dependen: Kinerja Karyawan | - Variabel independen: Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja - Objek penelitian: PT. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang |
| 13. | Nurhalizah, S., Oktiani, N. (2024) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sumber: JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, | Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | - Variabel independen: Disiplin Kerja - Variabel dependen: Kinerja Karyawan | - Variabel independen: Motivasi Kerja - Objek penelitian: PT Samugara Artajaya |

| No | Nama Penelitian, Judul Penelitian, Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|---|---|--|---|
| | dan Akuntansi, Vol. 1 No. 3 | | | |
| 14. | Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Sumber: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah, Vol. 6 No.1 | Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan | <ul style="list-style-type: none"> - Variabel independen: Disiplin Kerja - Variabel dependen: Kinerja Karyawan | <ul style="list-style-type: none"> - Variabel independen: Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi - Variabel dependen: Kepuasan Karyawan - Objek penelitian: Badan Kekaryawanan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Ogan Komering Ulu |
| 15. | Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad Sumber: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Vol. 5 No. 1 | Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan | <ul style="list-style-type: none"> - Variabel independen: Disiplin Kerja - Variabel dependen: Kinerja Karyawan | <ul style="list-style-type: none"> - Variabel independen: Kepuasan Kerja - Objek penelitian: PT. Indonesia Applicad |
| 16. | Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022) Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia Sumber: Jurnal Ekonomi Utama, Vol. | Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan | <ul style="list-style-type: none"> - Variabel independen: Disiplin Kerja - Variabel dependen: Kinerja Karyawan | <ul style="list-style-type: none"> - Variabel independen: Komunikasi Kerja - Objek penelitian: PT. Mackessen Indonesia |

| No | Nama Penelitian, Judul Penelitian, Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|---|--|---|---|
| | 1 No. 3 | | | |
| 17. | Kusmiyatun, Sarah, D., & Sonny (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan Sumber: Jurnal Renaissance, Vol. 6 No. 1 | Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan | - Variabel independen: Disiplin Kerja - Variabel dependen: Kinerja Karyawan | - Variabel independen: Lingkungan Kerja - Objek penelitian: PT Resindo, Jakarta Selatan |
| 18. | Sasongko, R. C., & Abidin. A. Z. (2022) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Linknet Cabang Tangerang Sumber: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 2 No. 1 | Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan | - Variabel independen: Disiplin Kerja - Variabel dependen: Kinerja Karyawan | - Variabel independen: Motivasi Kerja - Objek penelitian: PT. Linknet Cabang Tangerang |
| 19. | Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. (2023) Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar Sumber: <i>Journal of Tax and Business</i> , Vol. 4 No. 1 | Beban Kerja dan Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan | - Variabel independen: Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) - Variabel dependen: Kinerja Karyawan | - Variabel independen: Beban Kerja - Objek penelitian: PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar |
| 20. | Revinda, D. C., & Anah, L. (2024) Pengaruh Keselamatan, | Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif | - Variabel independen: Keselamatan, Kesehatan Kerja | - Variabel independen: Lingkungan Kerja |

| No | Nama Penelitian, Judul Penelitian, Sumber | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|---|--|---|---|
| | Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perumdam Tirta Kencana Jombang Sumber: <i>Journal of Business and Innovation Management</i> , Vol. 6 No. 3 | dan signifikan terhadap kinerja karyawan | - Variabel dependen: Kinerja Karyawan | - Objek penelitian: Perumdam Tirta Kencana Jombang |
| 21. | Amal Benkarim & Daniel Imbeau (2022) <i>Exploring Lean HRM Practices in the Aerospace Industry</i> urnal <i>Sustainability</i> , Vol. 14, No. 5208 | Occupational Health and Safety (OHS/K3) sebagai satu dari tujuh praktik manajemen SDM utama yang krusial bagi komitmen karyawan. Lingkungan kerja yang aman mendorong efisiensi dan komitmen, sementara lingkungan yang tidak aman menghambat produktivitas. | - Memasukkan variabel K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) sebagai faktor penentu kinerja/komitmen - . Menekankan pentingnya peran manajer/ supervisor dalam pengawasan. | - Metode: Kualitatif (Wawancara) - Objek penelitian: |

Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesis dengan observasi dan telah pustakaan yang dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa telah banyak peneliti yang dilakukan untuk meneliti tentang Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Sesuai dengan yang telah dikemukakan sebelumnya dari penelitian terdahulu, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang keterkaitan

antar variabel.

2.3.1 Pengaruh Keselamatan kesehatan kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

(Sasanti & Irbayuni, 2022) mendefinisikan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) sebagai strategi yang diterapkan oleh manajemen untuk menjaga dan melindungi karyawan dari risiko kecelakaan atau penyakit yang mungkin terjadi selama bekerja. Temuan ini selaras dengan temuan (Raihan & Mukminin, 2023) yang menyimpulkan bahwasannya Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) memiliki dampak terhadap kinerja karyawan di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Dompu.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Ondi, Suryani, Priatna, & Yulianti, 2023) Disiplin kerja merujuk pada perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan saat bekerja; karyawan yang memiliki disiplin akan menyelesaikan tugasnya dengan baik, baik dengan adanya pengawasan maupun tidak. Dengan peningkatan tingkat disiplin kerja karyawan, tugas-tugas yang diemban oleh karyawan tersebut akan terselesaikan dengan efektif. Penelitian yang dilakukan oleh (Nurhayati, Rony, & Sari, 2024) Menyatakan bahwa disiplin berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

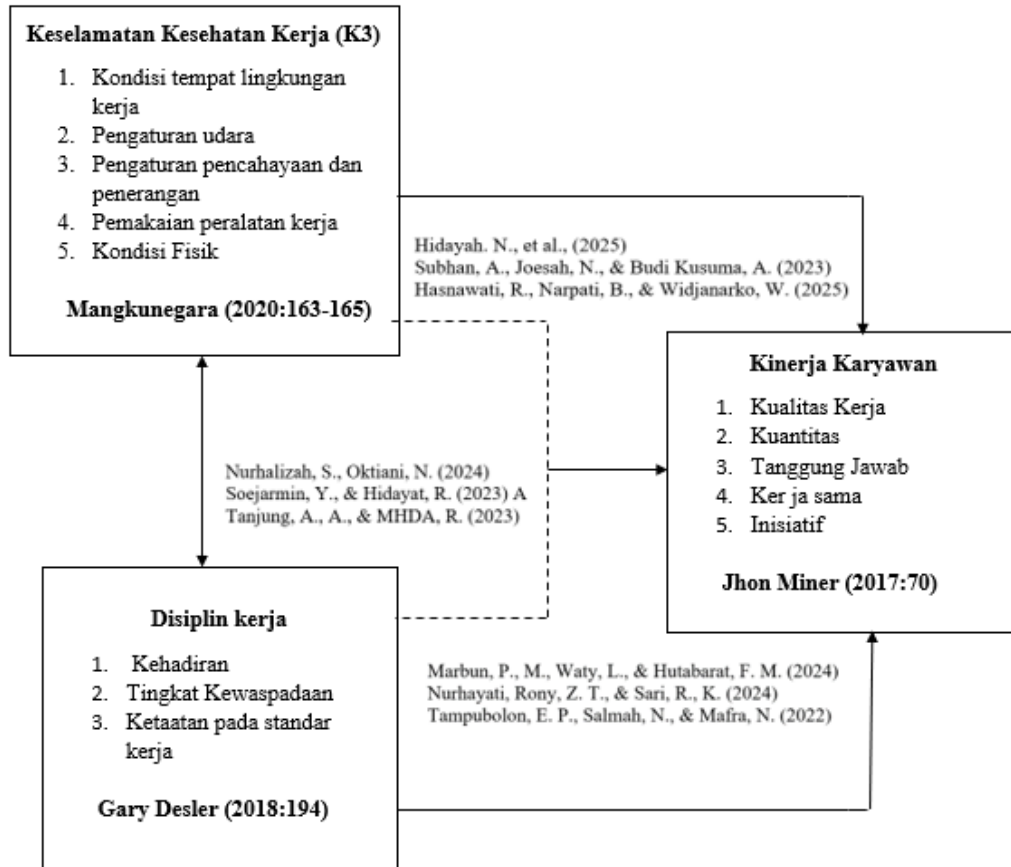
2.3.3 Pengaruh Keselamatan kesehatan kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Raihan & Mukminin, 2023) menyatakan bahwa Kesehatan Keselamatan Kerja merupakan suatu usaha yang dijalankan oleh perusahaan untuk menata lingkungan kerja yang tanpa bahaya dan mengurangi risiko kecelakaan kerja,

sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman. (Naima & Aransyah, 2023) mengungkapkan bahwa Disiplin kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan kerangka berpikir menjelaskan bagaimana peneliti memahami suatu masalah, serta kriteria pengujian sebagai landasan untuk menjawab masalah penelitian. Dalam sebuah studi paradigma berorientasi sebagai kerangka filosofis dan konseptual. Paradigma penelitian akan membawa pemahaman terhadap metodologi penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah di jelaskan sebelumnya, dapat di gambarkan pada gambar 2.1 paradigma penelitian yang di lakukan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih harus diuji kebenarannya, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Terdapat dua hipotesis yang akan peneliti lakukan yaitu, hipotesis simultan dan hipotesis parsial.

1. Hipotesis Simultan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hipotesis Parsial

- a. Keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.