

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) didasari dengan konsep yang menyebutkan bahwa karyawan adalah manusia, bukan mesin dimana manusia mempunyai kapasitas dalam mengerahkan tenaganya untuk pekerjaan yang dia kerjakan. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki lebih dari satu karyawan untuk bisa mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan aset utama dari sebuah perusahaan. Sumber daya manusia memiliki posisi strategis yang artinya unsur manusia mempunyai peran penting dalam menggerakkan aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan.

Untuk bisa mencapai tujuan, perusahaan perlu adanya manajemen terhadap sumber daya manusia yang memadai supaya dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi. Menurut Adamy (2016:2) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang secara khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia di dalam sebuah organisasi perusahaan.

Menurut Susan (2019:956) Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

Sedangkan menurut Masram dan Muah (2017:2) Manajemen Sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas perusahaan supaya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dan menyebutkan bahwa MSDM merupakan rancangan dari suatu sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasional. Dan menurut Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah pengakuan mengenai pentingnya tenaga kerja didalam organisasi sebagai sumber daya manusia yang penting dalam memberikan kontribusi untuk tujuan organisasi dan menggunakan beberapa kegiatan yang memastikan organisasi menggunakan SDM dengan efektif dan adil bagi kepentingan individu dan masyarakat. Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu penerapan fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan dan pengawasan sumber daya

manusia yang adil dalam segala aktifitas di perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia menurut Widodo (2015:8) terbagi menjadi delapan, yaitu :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah proses penentuan langkah-langkah yang akan dilakukan dimasa datang. Fungsi perencanaan meliputi : menganalisis pekerjaan yang ada, menyusun uraian pekerjaan, menyusun persyaratan pekerjaan, dan menentukan sumber-sumber penarikan sumber daya manusia.

2. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Fungsi pengadaan meliputi : mengumumkan dan menerima surat lamaran, melakukan seleksi, melakukan

orientasi dan pelatihan pratuga, pengangkatan sumber daya manusia, dan penempatan sumber daya manusia.

3. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritik, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Fungsi pengembangan meliputi : penilaian prestasi kerja, perencanaan karir, pendidikan dan pelatihan, pemberian tugas, mutasi dan promosi, motivasi dan disiplin kerja.

4. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada organisasi. Fungsi kompensasi meliputi : penggajian dan pengupahan, pemberian tunjangan-tunjangan, pangkat dan jabatan, serta pemberian penghargaan.

5. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

6. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar dapat bekerja sama sampai pensiun. Fungsi pemeliharaan meliputi : pemeliharaan kebugaran fisik dan jiwa raga, pemeliharaan keamanan dan keselamatan kerja, pemberian jaminan perumahan, pemeliharaan hubungan kerja dan hak asasi sumber daya manusia.

7. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan organisasi dan norma-norma sosial.

8. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. Dalam fungsi ini manajer sumber daya manusia mengatur hak-hak para pensiun yang dapat diberikan kepada mereka yang telah berjasa besar terhadap organisasi.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Siagian (2010:26), tujuan utama manajemen sumber daya manusia dijabarkan dalam empat tujuan antara lain :

1. Tujuan masyarakat

Tujuan masyarakat adalah untuk bertanggung jawab secara sosial dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat itu sendiri.

2. Tujuan organisasi

Tujuan organisasi adalah untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.

3. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional adalah untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar sumber daya manusia dalam tiap bagian melaksanakan tugasnya secara optimal.

4. Tujuan pribadi

Tujuan pribadi adalah untuk membantu karyawan agar mereka dapat mencapai tujuan pribadi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Slamet dan Tim K3 UNY (2014:7) menyatakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara filosofi diartikan sebagai sebuah pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan: tenaga kerja dan manusia pada umumnya (baik jasmani maupun rohani), hasil karya dan budaya menuju masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera. Sedangkan ditinjau dari keilmuan mengatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam upaya mencegah terjadinya kecelakaan, kebakaran, peledakan, pencemaran, penyakit dan sebagainya. Dan keselamatan kesehatan kerja diatur dalam undang-undang yaitu pada undang-undang nomor 1 tahun 1970 mengenai keselamatan kerja dan undang-undang nomor 23 tahun 1992 mengenai tentang kesehatan.

Sedangkan menurut Trisnawaty (2017:23) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik bagi pekerjaannya maupun bagi masyarakat dan lingkungan yang berada disekitar tempat kerja, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan tenang. Dan menurut rachmawati Keselamatan dan Kesehatan kerja merupakan modal utama untuk kesejahteraan tenaga

kerja secara keseluruhan. Selain itu, dengan penerapan K3 yang baik dan terarah dalam suatu perusahaan akan memberikan dampak lain, salah satunya adalah menciptakan SDM yang berkualitas. Dan menurut sucipto (2014:2) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan dan masyarakat dilingkungan sekitar.

Berdasarkan teori diatas mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maka dapat disimpulkan bahwa K3 merupakan Upaya perusahaan menciptakan kondisi nyaman, aman dan sejahtera untuk para tenaga kerja yang ada disekitar lingkungan tempat kerja supaya mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

2.1.2.2 Dimensi dan Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Handoko yang dikutip oleh Hadiyanti dan Seriawardani (2017:16) Dimensi K3 adalah:

1. Kondisi Kerja yang aman

Untuk meningkatkan K3 keadaan pekerja saat memasuki lapangan tempat bekerja harus sudah dalam keadaan siap jasmani, dimana karyawan tidak sedang

mengidap penyakit dan dalam keadaan yang segar atau tidak lelah.

2. Pendidikan dan Pelatihan

Pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja adalah pelatihan persiapan untuk beberapa personil yang ditunjuk Perusahaan dalam menerapkan K3 di tempat kerja. karena Ini bertujuan untuk mendidik karyawan tentang prosedur keselamatan dan kesehatan kerja serta mengikuti peraturan atau pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Menciptakan Lingkungan Kerja yang sehat

Lingkungan kerja merupakan keadaan lingkungan yang tidak memastikan seperti terdapatnya kerusakan pada mesin yang tidak diketahui tanpa diadakan pengecekan mesin kerja terlebih dahulu, atau keadaan pencemaran yang ada disekitar lingkungan kerja dan juga kondisi karyawan yang sedang dalam keadaan sakit yang dapat menimbulkan penularan penyakit kepada karyawan lainnya. Maka dari itu segala yang ada disekitar para pekerja dapat mempengaruhi pekerja itu sendiri dalam menjalankan tugas. Penyakit dapat lebih merugikan dan berbahaya daripada kecelakaan kerja. Karena penyakit sering kali membutuhkan waktu lama untuk berkembang,

untuk mengurangi tingkat kejadian penyakit ini biasanya lebih sulit daripada mengurangi kecelakaan dan cedera.

4. Pelayanan kebutuhan kesehatan karyawan

Dengan cara memberikan program yang dirancang untuk membantu karyawan dalam menghadapi tekanan terkait dengan pekerjaan merupakan strategi untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja. Program ini diharapkan dapat mengurangi tekanan yang dialami oleh pegawai.

5. Pelayanan Kesehatan

manakala ada salah satu pekerja yang sedang sakit saat bekerja atau terdapat pekerja yang mengalami musibah saat bekerja mendapat pelayanan kesehatan dari pihak perusahaan.

2.1.2.3 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tujuan Keselamatan dan Kesehatan kerja menurut mangkunegara (2011:162) adalah sebagai berikut:

1. Agar setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan alat kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.

4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan.
5. Agar dapat meningkatkan kegairahan, keserasian dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi K3

Faktor yang mempengaruhi K3 menurut Husni dalam Buku ajar FT UNY yaitu;

1. Faktor Manusia

Faktor yang dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang ditunjukkan.

2. Faktor Material

Yang memiliki sifat dapat memunculkan kesehatan dan keselamatan pekerja.

3. Faktor Sumber Bahaya

Perbuatan berbahaya, yang terjadi karena kesalahan, kelelahan/kecapekan, atau dari sikap pekerja yang tidak mengikuti prosedur.

4. Faktor Keadaan

Yaitu keadaan yang tidak aman dari keberadaan mesin atau peralatan, lingkungan, proses, sifat pekerjaan.

2.1.3 Jaminan Sosial

2.1.3.1 Pengertian Jaminan Sosial

Karyawan merupakan manusia yang hidupnya bergantung dengan pekerjaan yang dikerjakan, namun untuk menjalankan pekerjaannya karyawan memerlukan kepastian atas jaminan yang didapatkan dari perusahaan, karena semua pekerjaan pasti memiliki risiko dan menimbulkan kerugian. Oleh karena itu, karyawan membutuhkan rasa aman dalam kehidupannya selama terikat dengan perusahaan salah satunya mendapat jaminan kehidupan apabila karyawan tertimpa musibah selama bekerja.

Menurut Tim Koordinasi Komunikasi Publik Terintegrasi Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan (2016:2) Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Jaminan sosial merupakan suatu sistem untuk mewujudkan kesejahteraan dan memberikan rasa aman sepanjang hidup.

2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Jaminan Sosial

Dengan adanya pemberian jaminan sosial dari perusahaan kepada karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan, dimana karyawan akan merasa aman dalam bekerja karena adanya perlindungan jaminan sosial dari perusahaan.

Menurut Soepomo (2008:83) Indikator Jaminan Sosial di antara lain sebagai berikut:

1. Jaminan Kecelakaan

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya Jaminan Kecelakaan Kerja. Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya sangat relatif sehingga sulit ditetapkan derajat cacatnya, maka jaminan atau santunan hanya diberikan dalam hal terjadi cacat mental yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak bisa bekerja lagi.

2. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan (kuratif). Oleh karena, upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Di samping itu pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya.

3. Jaminan Hamil Bersalin

Dalam hal ini, Jaminan bagi pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan termasuk dalam hak pekerja. Cakupan program ini termasuk pelayanan persalinan, yakni pertolongan persalinan diberikan kepada pekerja perempuan atau istri pekerja maksimum sampai dengan persalinan ke-3. Besar bantuan biaya persalinan setinggi-tingginya ditetapkan Rp 500.000.

4. Jaminan Hari Tua

Hari Tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan keresahan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.

5. Jaminan Kematian

Tenaga Kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan Jaminan Kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

2.1.3.3 Fungsi Jaminan Sosial

Jaminan sosial bertujuan membantu atau melindungi para karyawan yang mengalami masalah sebagai akibat kekurangan pendapatan atau penghasilan yang dimiliki untuk

tujuan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, beberapa aspek dari jaminan sosial menurut undang-undang no.40 tahun 2004:

1. Jaminan sosial memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal untuk tenaga kerja serta keluarganya.
2. Penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga kerja dan pikiran kepada perusahaan yang bersangkutan.
3. Dengan terciptanya ketenagakerjaan yang pada akhirnya dapat mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menerima dan menghadapi risiko sosial ekonomi.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada disekitar karyawan yang memiliki pengaruh meningkatkan semangat karyawan, lingkungan kerja juga dapat membuat karyawan menghilangkan rasa penat setelah bekerja. Menurut Farida dan Hartono (2016:10) Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya bagi karyawan. Sedangkan menurut Nitisemito (2015:109)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan memiliki pengaruh dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan menurut Reksohadiprojo dan Gitosudarmo (2015: 151) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu diatur sehingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar di peroleh kenaikan produktivitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun. Dari beberapa definisi yang ada dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada disekitar karyawan yang telah ditata sedemikian rupa dengan tujuan membangkitkan gairah semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016:97) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui beberapa hal yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Penerangan

Sebagai penerangan dalam sebuah ruangan, kita dapat merasakan kenyamanan baik dalam aktivitas *indoor* maupun *outdoor*.

- b. Suhu Udara

Tinggi dan rendahnya derajat yang dihasilkan dari panas maupun dingin didalam maupun diluar ruangan.

c. Suara Bising

Suara yang dapat mengganggu pendengaran dapat mengurangi kekuatan pendengaran orang yang terpapar.

d. Penggunaan Warna

Tindakan yang mengubah warna pemakaian untuk sebuah ruangan.

e. Keamanan Kerja

Keamanan Ruangan merupakan rasa aman atau keinginan setiap karyawan dalam bekerja. Secara material maupun moral.

f. Ruang Gerak yang diperlukan

Ruang gerak yang diperlukan megacu kepada kondisi lingkungan atau kondisi ruang kerja yang luas agar karyawan dapat bergerak leluasa selama bekerja.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

a. Hubungan Kerja antara pimpinan dan bawahan

Terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara

pimpinan dan bawahan, maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

b. Hubungan Kerja antar rekan kerja

Terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019:58) Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja adalah :

1. Faktor personal/individu

Pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor kepemimpinan

Kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.

3. Faktor tim

Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

4. Faktor sistem

Sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.

5. Faktor kontekstual (situasional)

Tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode dan kinerja dapat diukur dari kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang harus menjadi tanggung jawab karyawan. Dan kinerja bertujuan untuk mencapai standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Abdullah (2016:4) Menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan pimpinan dan karyawan yang bekerja di institusi pemerintah atau perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2015:19) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku seorang karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya supaya dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.5.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2019) mengemukakan bahwa terdapat indikator kinerja karyawan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja.

Kualitas merupakan suatu tuntutan bagi perusahaan agar perusahaan dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Hasil kerja yang ideal juga menggambarkan kualitas pengelola produk dan layanan dalam perusahaan tersebut.

2. Kuantitas kerja

Menggambarkan pemenuhan target yang telah ditetapkan sehingga menunjukkan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuannya.

3. Waktu kerja

Menggambarkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua tingkatan manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi karyawan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

4. Kerja sama dengan rekan kerja

Merupakan tuntunan bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kerjasama yang baik akan memberikan kepercayaan pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.

2.1.5.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut kasmir (2016:189) sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan keahlian merupakan skill yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya kemampuan dan keahlian karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan adalah sesuatu yang merujuk tentang pekerjaan, dimana seseorang yang mengetahui

pengetahuan tentang pekerjaan secara baik maka akan memberikan hasil kerja yang baik.

3. Rancangan Kerja

Rancangan kerja merupakan suatu bentuk yang menggambarkan arahan untuk karyawan dalam bekerja untuk bisa mencapai tujuan.

4. Kepribadian

Merupakan bentuk kepribadian seseorang atau karakter yang ada didalam diri seseorang.

5. Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, semakin kuat dorongan motivasi yang diberikan maka akan semakin terangsang dan terdorong pula karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu pekerjaan dan bertanggung jawab akan tugas yang diberikan.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan sikap atau gaya seorang pemimpin dalam menghadapi atau memberikan perintah kepada bawahannya.

8. Budaya Organisasi.

Merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku didalam organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira yang ditunjukkan seseorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaannya.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana yang berada disekitar lokasi kerja yang menjadi tempat karyawan melakukan pekerjaannya dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana.

11. Loyalitas

Yaitu bentuk kesetiaan karyawan kepada perusahaan.

Biasanya karyawan akan membela dan tetap melaksanakan pekerjaannya dengan sukarela.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan dalam menaati kebijakan atau peraturan yang ada di perusahaan.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Contoh karyawan datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan.

2.2 Landasan Empiris

Landasan Empiris merupakan bahan pendukung yang digunakan penulis untuk melakukan penelitian ini. Landasan empiris ini bersumber dari beberapa sumber jurnal nasional. Terdapat 6 (enam) sumber jurnal yang penulis ambil penelitian yang berbeda. Landasan empiris ini menggunakan variabel dependen Kinerja Karyawan dan Variabel independen yang minimal satu variabel yang sama dengan penelitian penulis antara lain: Keselamatan dan Kesehatan Karyawan, Jaminan Sosial, dan Lingkungan Kerja. Beberapa penelitian terdahulu penulis sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1 Landasan Empiris

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul	Variabel yang diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Julius Simbolon dan Nuridin/2017/ Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara. Jurnal Vol.5 No.2 Mer 2017	K3 a. Pembiayaan Kesehatan b. Pelayanan Kesehatan c. Perlengkapan d. Prosedur e. Tempat Penyimpanan Lingkungan Kerja a. Penerangan Cahaya b. Suhu Temperatur c. Sirkulasi Udara d. Kebisingan Kinerja Karyawan a. Kuantitas b. Kualitas c. Kerja Sama	Metode Kuantitatif Alat Analisis: Regresi dan Korelasi.	K3 dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara

		d. Inisiatif		
2.	Muhammad As'ad dan Mochamad Reza Hafriansyah/2018/Pengaruh Motivasi, Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT X Di Bumi Serpong Damai. Jurnal. 1, No. 2, Desember 2018.	Lingkungan Kerja a. Kebisingan b. Hubungan atasan dan Karyawan c. Peraturan Kerja K3 a. Ruang kerja yang aman b. Pemeriksaan berkala c. Penggunaan APD d. Pengawasan Kerja e. Pertolongan pada Kecelakaan Kinerja Karyawan a. Tanggung Jawab b. Waktu dalam bekerja c. Kuantitas d. Kualitas e. Kemampuan	Metode Kuantitatif Alat Analisis : Analisis Linier Berganda	Motivasi, Kesehatan, dan Keselamatan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT X Di Bumi Serpong Damai.
3.	Syifa Pri Widyastuti dan Dian Indiyati/2021/Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenaga Kerjaan Jawa Barat. Jurnal Vol.6 No. 7, Juli 2021.	Lingkungan Kerja Fisik a. Sirkulasi Udara b. Ketersediaan Oksigen c. Tata Ruang Lingkungan Kerja Non Fisik a. Hubungan Kerja b. Kondisi Psikologis Kinerja Karyawan a. Pengetahuan b. Kualitas	Metode Penelitian Kuantitatif Deskriptif Alat Analisis : Analisis Regresi Linear Berganda	lingkungan kerja Fisik dan Non Fisik memiliki pengaruh atas Kinerja Pegawai pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenaga Kerjaan Jawa Barat.
4.	Roudhotul Hidayati/2020/Pengaruh Kesehatan	Keselamatan dan Kesehatan a. Lingkungan Kerja b. Keadaan Tempat	Metode Kualitatif Alat	keselamatan kesehatan kerja (K3) dan motivasi kerja

	Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Djombang Baru. Jurnal Vol.2 Mau.3, Juni 2020	c. Penerangan d. Pemakaian Peralatan e. Kondisi Fisik dan Mental Motivasi Kerja a. Pengetahuan b. Penghargaan c. Aktualisasi Diri Kinerja Karyawan a. Efektifitas b. Kualitas c. Ketepatan d. Kuantitas	Analisis : Analisis Regresi Linear Berganda.	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Vendy Aries Maricahyo dkk /2018/ Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT Fumira Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.	Pelatihan Kerja a. Keterampilan b. Kompetensi Jaminan Sosial a. Jaminan Kecelakaan Kerja b. Jaminan Kematian c. Jaminan Kesehatan Insentif a. Upah b. Gaji Kinerja Karyawan a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu	Metode Kualitatif dan Kuantitatif Alat Analisis : Analisis Regresi Linier Berganda dan Sederhana.	Pelatihan kerja, jaminan sosial dan insentif, memiliki dampak positif terhadap Kinerja Karyawan.

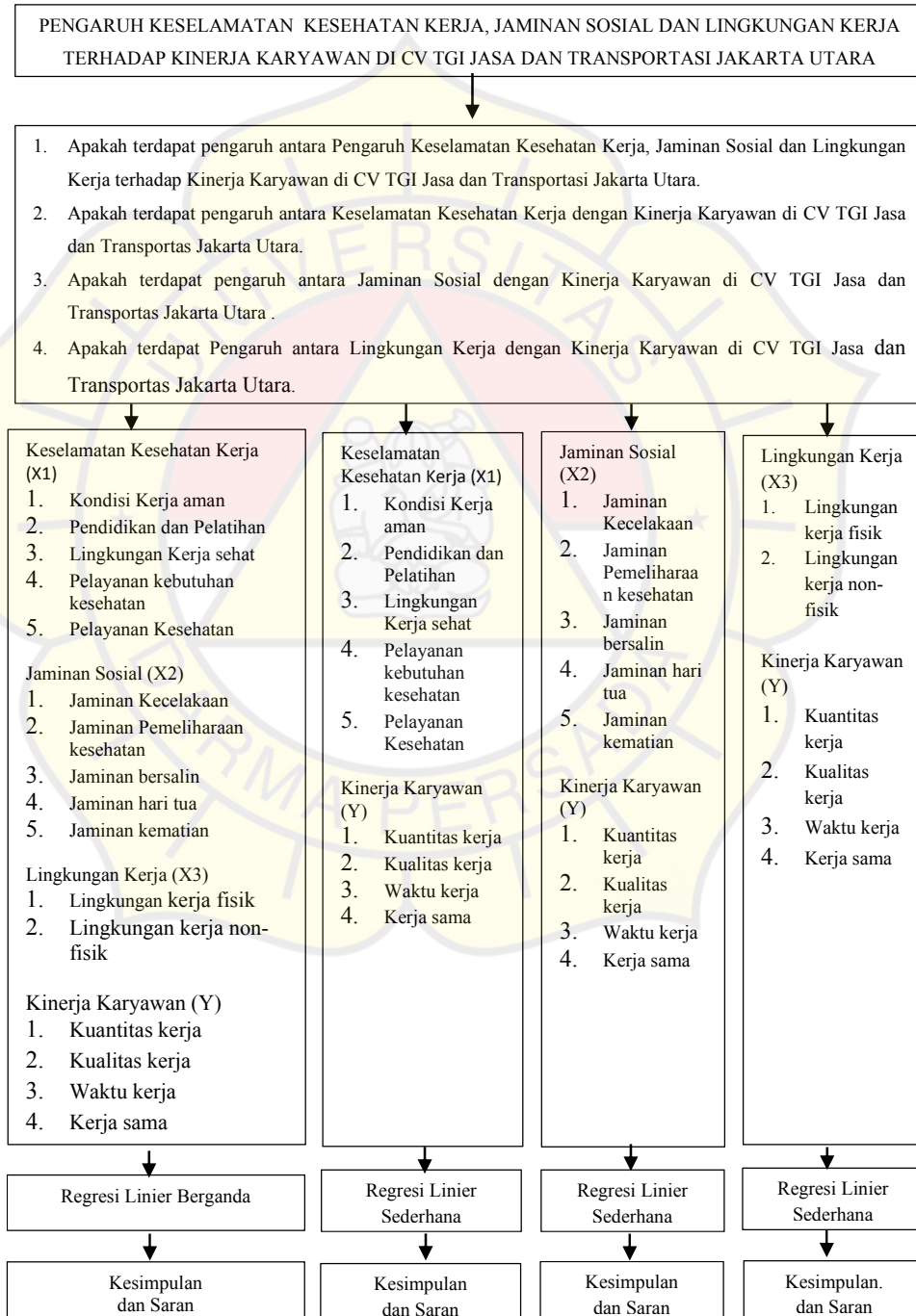
Sumber : Data Diolah Penulis 2021

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran yang diharapkan dapat memudahkan pembaca dalam memahami isi dari penelitian ini. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Jaminan

Sosial dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV TGI Jasa dan Transportasi Jakarta Utara”

Secara sistematis, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Diolah oleh penulis

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu, maka penulis menyimpulkan hipotesis sementara sebagai berikut:

1. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Jaminan Sosial dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

H_{o1} : Keselamatan dan Kesehatan (X_1), Jaminan Sosial (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y).

H_{a1} : Keselamatan dan Kesehatan (X_1), Jaminan Sosial (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

H_{o1} : Keselamatan dan Kesehatan (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y).

H_{a1} : Keselamatan dan Kesehatan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Apakah Jaminan Sosial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

H_{o1} : Jaminan Sosial (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y).

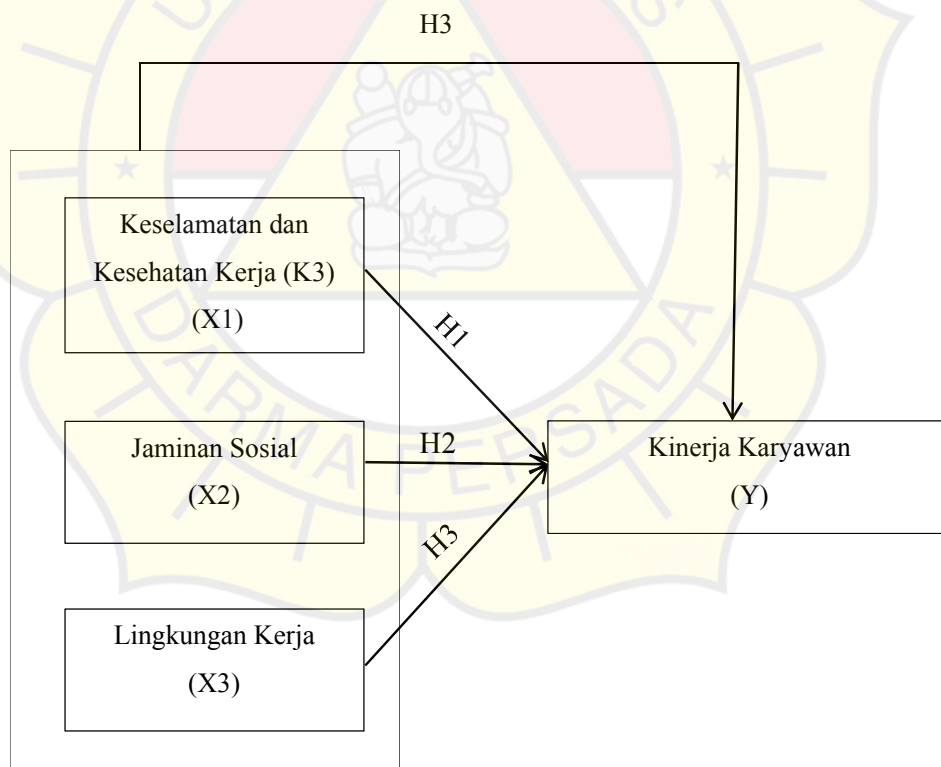
Ha₁ : Jaminan Sosial (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

Ho₁ : Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Ha₁ : Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Secara garis besar ke delapan hipotesa tersebut dapat dijelaskan melalui gambar sebagai berikut:



Sumber : Diolah Penulis 2021

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian