# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

## A. Landasan Teori

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting terhadap perusahaan atau organisasi yang memiliki pekerja atau sumber daya manusia di dalamnya. Maka wajib bagi suatu perusahaan atau organisasi memperbaiki sistem manajemen sumber daya manusianya baik secara struktural maupun non struktural.

#### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Wayan (2022:1) berpendapat tentang Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

> *"MSDM adalah ilmu atau metode untuk secara efektif dan efisien mengelola hubungan dan peran sumber daya (pekerja) yang dimiliki oleh individu dan yang dapat digunakan secara optimal sehingga tujuan dengan perusahaan, karyawan, dan masyarakat mencapai efisiensi maksimum."*

Manajemen Sumber Daya Manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Menurut Henry Simamora dalam Wayan (2022:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penggunaan, pengembangan, evaluasi, kompensasi dan pengelolaan anggota individu dari suatu organisasi atau kelompok kerja.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat kita simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja dalam proses penilaian, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan atau organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang optimal.

**b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan keseluruhan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi efektif orang atau tenaga kerja untuk bisnis atau organisasi dengan cara yang strategis, etis, dan bertanggung jawab secara sosial. Dengan manajemen sumber daya manusia, maka tenaga kerja akan merasa lebih diperhatikan sehingga membuat mereka merasa aman, yang tentunya akan berdampak baik pada hasil kerja atau kinerja karyawan.

**c. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia**

Peran penting manajemen sumber daya manusia yaitu mengevaluasi performa tenaga kerja dan memastikan semua tenaga kerja melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan pekerjaannya masing masing, memperhatikan pengembangan karir karyawan, menangani berbagai macam masalah dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja agar tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

## 2. Kinerja Karyawan

Salah satu unsur penting dalam perusahaan adalah memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik, karena setiap perusaan pasti memiliki tujuan atau target yang harus dicapai, maka dengan memiliki karyawan berkinerja bagus akan sangat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang baik, berkualitas, dan kompeten akan menghasilkan pencapaian yang baik bagi perkembangan perusahaan.

Kinerja merupakan suatu pencapaian dari hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas dan juga kuantitas sebagai pencapaian terhadap hasil kerja yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2013:9). Sedangkan menurut Fauzi et al, (2020:5) berpendapat sebagai berikut :

> *"Kinerja atau performance adalah prestasi yang dicapai oleh pekerja dalam setiap melakukan pekerjaan/tugasnya, dimana pekerja menggunakan seluruh kemampuan, pengetahuan, tenaga kerja atau yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, keterampilan, dan sikap-nya pada saat melaksanakan tugasnya."*

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi keberhasilan perusahaan atau suatu organisasi. Kinerja

juga merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan menurut Bintoro & Daryanto (2017:109) yaitu :

1) Fasilitas kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana untuk membantu karyawan dalam menjalankan kegiatan profesionalnya. Oleh karena itu, jika perusahaan tidak memberikan fasilitas yang memadai, tentunya hal ini akan sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, karena hampir 80% karyawan keluar jika lingkungan kerja tidak baik. Lingkungan kerja yang baik harus memiliki ruang kerja yang luas, pencahayaan yang sempurna, dan suhu udara yang memenuhi standar saat ini. Apabila fasilitas kurang baik maka perlu segera diperbaiki agar efisiensi kerja pegawai tidak berkurang dan pegawai merasa aman dalam menjalankan tugasnya.

3) Prioritas kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa bingung jika perusahaan atau manajemen memberikan tugas kepadanya tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas, sehingga karyawan merasa terbebani dengan hal tersebut.

4) Bonus/Insentif

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan.

Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal sederhana seperti pujian dari atasan untuk hasil kerjannya atau bahkan berupa bonus atas hasil kerjanya.

**c. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator Kinerja Karyawan menurut Robbins (Bintoro & Daryanto, 2017:107) yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja yang dihasilkan karyawan serta kesempurnaan tugas yang dikerjakan karyawan terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah aktivitas yang dihasilkan karyawan dalam pekerjaannya yang dinyatakan dalam bentuk seperti jumlah unit.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkatan pekerjaan yang diselesaikan pada awal waktu yang ditetapkan, dilihat dari hasil *output* serta cara memaksimalkan waktu yang diberikan untuk mengerjakan pekerjaan lain.

**3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Setiap sumber daya manusia yang bekerja dalam sebuah perusahaan membutuhkan perlindungan berupa perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada tempat mereka bekerja. Perlindungan tersebut dimaksudkan agar tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaannya dengan aman.

**a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Redjeki (2016:6) menyatakan pendapat tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, sebagai berikut :

> "*filosofi keselamatan dan kesehatan kerja adalah pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan fisik dan mental tenaga kerja pada khususnya, manusia pada umumnya, dan hasil kerja dan budaya karyawan yang bertujuan untuk masyarakat yang sehat dan sejahtera."*

Sedangkan pengertian secara keilmuan adalah suatu ilmu pengetahuan yang penerapannya mempunyai pengaruh mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja tidak dapat dipisahkan dari proses manufaktur, baik di bidang jasa maupun industri (Redjeki, 2016:6).

Sinambela (2017:366) menyatakan bahwa "*Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah kondisi kerja yang sehat dan aman baik di tempat kerja, di organisasi, maupun di lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan tekun."*

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan hal penting yang harus diterapkan dan dikembangkan dalam setiap organisasi untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan mencegah terjadinya penurunan kesehatan terhadap sumber daya manusia.

**b. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Redjeki (2016:11) tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja yaitu:

1) Melindungi tenaga kerja atas hak dan keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi dan produktivitas.
2) Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja tersebut.
3) Memelihara sumber produksi agar dapat digunakan secara aman dan efisien.

**c. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Mangkunegara (2016:161) menyatakan indikator dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

1) Keadaan lingkungan kerja

   Keadaan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, karena jika lingkungan kerja dirasa kurang aman dan kurang sehat maka akan berdampak buruk terhadap kesehatan serta keselamatan karyawan yang bekerja.

2) Penerangan

   Dalam sebuah pekerjaan khususnya yang berada di dalam ruangan harus memiliki penerangan yang sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap. Karena akan menimbulkan masalah dalam pekerjaan tersebut dan kesehatan karyawan itu sendiri.

3) Pemakaian peralatan kerja

   Setiap peralatan kerja yang digunakan oleh karyawan pasti memiliki prosedur cara penggunaaannya masing-masing, maka dari itu penggunaan peralatan kerja juga harus benar-benar diperhatikan dan diimbangi dengan penggunaan APD (alat pelindung diri) yang sesuai saat mengoperasikan peralatan kerja tertentu, jika salah dalam menggunakan peralatan kerja tersebut maka dapat menimbulkan kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja.

4) Kondisi fisik dan mental pegawai

   Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil, emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan, cara berfikir,

dan kemampun persepsi yang lemah, kurangnya pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

**4. Disiplin Kerja**

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operasi manajemen sumber daya manusia.

**a. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Rahmawati et al., (2020:42) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah sebagai berikut :

> "*Disiplin kerja adalah suatu sikap atau prilaku melaksanakan berbagai kegiatan bagi perusahaan atau organisasi dengan peraturan yang berlaku dan melakukannya dengan penuh kesadaran"*

Sutrisno (2016:89) juga mengatakan bahwa disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

> *"Disiplin kerja adalah cara seseorang berprilaku sesuai dengan peraturan, tata cara kerja yang berlaku, atau disiplin adalah sikap, tata krama dan tindakan yang sesuai dengan aturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis."*

Dari beberapa pendapat diatasdapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepada hasil produksi yang dihasilkan.

Tidak hanya itu, disiplin kerja juga dapat berdampak terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

**b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Disiplin kerja merupakan salah satu hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Agar disiplin kerja pada sebuah perusahaan tetap berjalan dengan baik maka perlu adanya kondisi iklim kerja yang nyaman. Selain itu banyak faktor yang memengaruhi disiplin kerja. Menurut Singodimendo dalam Sutrisno (2016:89) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yakni :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

   Karyawan akan mematuhi peraturan yang berlaku, apabila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang sesuai dengan jerih payah yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

   Keteladanan pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan 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.

   Penerapan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam sebuah perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis untuk dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

   Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi yang ada, maka karyawan akan merasa terlindungi, dan kemungkinan besar tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin

   Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

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, antara lain :

   Saling menghormati, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja.

**c. Manfaat Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela dalam Yuritanto (2022:30) mengemukakan bahwa kegunaan disiplin kerja pada organisasi dapat diperlihatkan dalam perspektif korektif, yaitu perspektif retribusi, disiplin kerja digunakan untuk menghukum para pelanggar aturan. Pendisiplinan dilakukan secara profesional dengan sasarannya. Dalam perspektif korektif, disiplin kerja berguna untuk mengoreksi tindakan pegawai yang tidak tepat.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manfaat disiplin kerja adalah:

1) Agar para tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, serta melaksanakan perintah manajemen.
2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik–baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3) Dapat menggunakan serta memelihara sarana dan prasarana perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4) Dapat bertindak dan berprilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

5) Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang sesuai dengan harapan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

**d. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2016:17) indikator-indikator mengenai disiplin kerja antara lain :

1) Peraturan jam masuk, pulang, dan istirahat.
2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sekumpulan penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Adanya penelitian terdahulu ini digunakan sebagai dasar dalam penelitian yang akan dilakukan, yang berguna sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian selanjutnya.

Berikut ini adalah tabel yang memperlihatkan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai penelitian ini:

**Tabel 1**
**Penelitian Terdahulu**

| No | Nama/ Tahun Penelitian/ Sumber | Judul Penelitian | Teknik Analisis Data | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Achmad Rizki Muafi dan Hawignyo/2022/ Jurnal of Manajemen Singaperbangsa Karawang DOI:10.2568/yum.v5i3.2548 ISSN : 2614-851X (Online) | Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mesindo Tekninesia | Analisis regresi linear berganda | Hasil penelitian menunjukan Keselamatan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan |
| 2 | Alfa Omega Hutagalug dan Zulfa Fitri Ikatrianasari/ 2018/ Jurnal INKOFAR Univ Mercu Buana Jakarta DOI:https://doi.org/10.46846/jurnalinkofar.v1i1.58 ISSN: 2615-3645 | Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service PT X di Jakarta (Studi kasus pada Rumah Sakit Mata XYZ) | Analisis regresi linear berganda | Hasil penelitian menunjukan Keselamatan Kesehatan Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan |
| 3 | Alvinna Ayu O, Edy Suwasono, dan Evalia Dian/ 2022/ Jurnal mahasiswa Manajemen UNITA DOI: 10.36563/jimbien.v1i2.590 E- | Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada (Studi pada bagian Produksi | Analisis regresi linear berganda | Hasil penelitian menunjukan Keselamatan Kesehatan Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan |

| No | Nama/ Tahun Penelitian/ Sumber | Judul Penelitian | Teknik Analisis Data | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|
| | ISSN 2963-1157 | PT Wonojati Wijoyo) | | |
| 4 | Asma Zaahidah, Dewi Susita, Osly Usman/2022 Jurnal of Reseach and Community Service DOI: https://doi.org/10.36418/dev.v3i14.332 | The Influence Of Work Discipline on Employee Performance with Motivation and Job Satisfaction as Intervening Variables in Functional Position Group | Analisis regresi linear berganda | Hasil penelitian menunjukan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan |
| 5 | Putri Hendiani, Tuti Wediawati/2023 Jurnal of manajemen. Institute of Computer Science (IOCS) DOI: https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i1.1266 ISSN: 2721-7787 (Online) | The Influence Of Occupational Safety and Health on Employee Performance Throught Work Discipline at PT United Tractors Site Ioa Janan Sanga | Analisis regresi linear berganda | Hasil penelitian menunjukan Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan |
| 6 | Grisma Ilfani dan Rini Nugraheni/2013/ Diponegoro Jurnal of Manajement Doi: https://doi.org/10.14710/jsmo.v10i2.5914 ISSN : 2963-1157 | Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah Unit Spining 2) | Analisis regresi linear berganda | Hasil penelitian menunjukan Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan |
| 7 | Hans Jayaputra dan Ayu Sriathi/2020/Ju | Pengaruh Program Keselamatan | Analisis regresi | Hasil penelitian menunjukan Keselamatan |

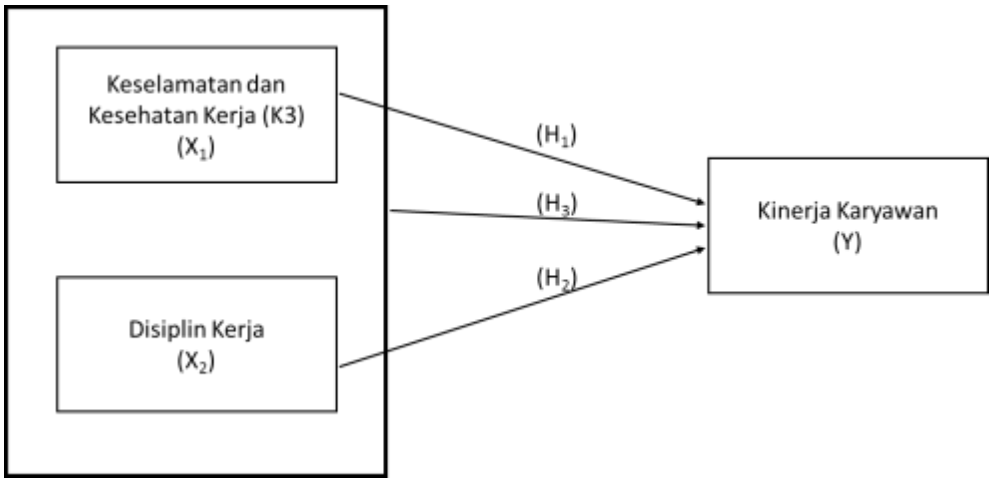
| No | Nama/ Tahun Penelitian/ Sumber | Judul Penelitian | Teknik Analisis Data | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|
| | rnal FEKBIS Univ Udanaya, Bali, Indonesia DOI: https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i07.p09 ISSN : 2302-8912 | dan Kesehatan Kerja(K3), Lingkungan Kerja, serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai di BPBD Provinsi Bali. | linear berganda | Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan |
| 8 | Nova Syafrina/2017/ Jurnal Of Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau DOI: https://doi.org/10.36975/jeb.v8i4.5 ISSN : 1410-7988 | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru | Analisis regresi linear berganda | Hasil penelitian menunjukan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan |
| 9 | Edy Krisyanto/2019 /Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang DOI: https://dx.doi.org/10.32493/smk.v2i3.3480 ISSN: 2622-3686 | Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT INKABIZ INDONESIA, Tanggerang Selatam | Analisis regresi linear berganda | Hasil penelitian menunjukanDisiplin Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan |
| 10 | Ulfa Nurul Nisa dan Sholihati Amalia/2017/ Jurnal Riset Bisnis & Investasi DOI: https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i3.946 | Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Putra Niaga | Analisis regresi linear berganda | Hasil penelitian menunjukan Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan |

| No | Nama/ Tahun Penelitian/ Sumber | Judul Penelitian | Teknik Analisis Data | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|
| | ISSN : 2460-8211 | | | |

## C. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jika keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dikelola dan dioperasikan dengan baik maka akan ada pengaruh positif dan signifikan yang menyebabkan kinerja karyawan terus meningkat atau mencegah terjadinya penurunan kinerja. Sanksi yang tegas terhadap pelanggar disiplin kerja juga akan berdampak positif terhadap kinerja para karyawan. Karena dengan adanya sanksi tegas yang diberikan akan membuat karyawan enggan melanggar peraturan-peraturan perusahaan dan akan mencegah terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Hubungan antara variabel-variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja dan variabel kinerja yang diteliti tersebut dapat ditunjukan pada gambar berikut :




**Gambar 3**
**Kerangka Pemikiran**

Keterangan :

X1 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai variabel bebas

X2 = Disiplin Kerja sebagai variabel bebas

Y = Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat

H1 = Pengaruh X1 secara parsial terhadap Y

H2 = Pengaruh X2 secara parsial terhadap Y

H3 = Pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y

## D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori yang telah dituangkan dalam kerangka pemikiran. Menurut Sugiyono (2017:95) menyatakan bahwa:

> *"Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada kebenaran empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data".*

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan.

   Dalam penelitian yang dilakukan Ulfa Nurul Nissa dkk (2017) dengan judul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Patra Niaga, didapatkan hasil analisa statistik hasil uji $t_{hitung}$ dengan nilai signifikan 0.05 nilai $t_{hitung}$ sebesar 11,365 dan t tabel 1.9790. Dan nilai probabilitasnya 0.00 < 0.05 (dengan koefisien O positif) hal ini menunjukan bahwa $t_{hitung}$ lebih besar dari t tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan $H_1$ diterima atau dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina Patra Niaga.

   Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis:

   $H_1$ : Terdapat Pengaruh secara positif Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT SMART Tbk, Sentul Kab.Bogor.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

   Dalam penelitian yang dilakukan Nova Syafrina (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Suka Fajar Pekanbaru, didapatkan hasil analisa statistik hasil uji t disiplin kerja menunjukkan angka sebesar 4,833>T tabel 2.04227 dan nilai probabilitas menunjukkan perolehan 0.00<0.05 (dengan koefisien O positif), sehingga $H0_2$ ditolak dan $H_2$ diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

$H_2$ diterima dan artinya terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis:

$H_2$ : Terdapat Pengaruh secara positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT SMART Tbk, Sentul Kab.Bogor.

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

Berdasarkan hasil penelitian dari jurnal Alvinna Ayu Octaningrum dkk (2022) dengan judul Pengaruh K3 dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT.Wonojati Wijoyo) menunjukan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diperoleh nilai $t_{hitung}$ sebesar 2,793 > $t_{tabel}$ 1,995 dengan tingkat signifikan 0,007 < 0,05 yang dapat diartikan bahwa H3 diterima dan H03 ditolak. Hal tersebut menunjukan bahwa secara parsial keselamatan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian diketahui pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai $t_{hitung}$ sebesar 9,370 > $t_{tabel}$ 1,995 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 yang dapat diartikan bahwa $H_{a3}$ diterima dan $H_{03}$ ditolak. Hal tersebut menunjukan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis :

$H_3$ : Terdapat Pengaruh secara positif Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT SMART Tbk, Sentul Kab.Bogor.