

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Konsep manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengarahan dan pengendalian untuk mencapai suatu tujuan dalam suatu organisasi dengan menggunakan sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dan terpenting dalam setiap organisasi. Tanpa sumber daya manusia, organisasi tidak dapat berfungsi dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang digunakan untuk merancang guna menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga dapat ditempatkan pada posisi dan juga tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya (Kaehler & Grundei, 2019)

Manajemen Sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan orang atau pegawai, yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan, dan memelihara SDM yang ada agar dapat mendukung organisasi atau kegiatan organisasi. Ditentukan oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Tamsah & Nurung, 2022).

2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.2.1 Keselamatan Kerja

2.2.1.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Perlindungan tenaga kerja mencakup beberapa aspek yaitu perlindungan keselamatan, maksud dari perlindungan tersebut adalah tenaga kerja dapat melakukan pekerjaannya sehari-hari di tempat kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produktifitas dan kinerja.

Menurut Mondy, Keselamatan kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan kerja. Lalu disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan suatu keadaan yang aman dimana adanya perlindungan para tenaga kerja dalam melakukan kegiatannya dari kecelakaan kerja ditempat kerjanya. (Ronatanjung & Nuryati, 2019). Menurut Slamet, Keselamatan kerja adalah keadaan untuk menghindari bahaya di tempat kerja karena pada dasarnya tidak ada yang menginginkan terjadinya kecelakaan kerja saat melakukan aktivitas (Fatmawati, 2020). Menurut Wowo Sunaryo Kuswana, Keselamatan kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang terlindungi dari penderitaan, kerusakan dan kerugian di tempat kerja, dan dalam proses kerja saat menggunakan alat, bahan, mesin, teknik pengemasan, dalam penyimpanan serta dalam memelihara dan mengamankan tempat kerja dan lingkungan. (Liko 2019).

Dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah upaya perlindungan untuk tenaga kerja agar selalu dalam kondisi baik dan aman saat bekerja dan terhindar dari cedera saat berada di tempat kerja. Terdapat 2 pendekatan pada keselamatan kerja yaitu :

1. Pendekatan Keselamatan Industri (Industry Safety) : Pendekatan ini didasarkan pada gagasan bahwa di tempat kerja, Fasilitas produksi yang menimbulkan bahaya kerja berupa: terjatuh dari ketinggian, terkena paparan bahan kimia berbahaya, sengatan listrik, terjebak dalam mesin, dan penyakit akibat kerja. Oleh karena itu pekerja harus dilindungi Penanganan alat pelindung diri (APD), poster keselamatan kerja, peraturan perlindungan tenaga kerja dan lain-lain.
2. Pendekatan Keselamatan Operasi (Operation Safety) : Pendekatan ini didasarkan pada gagasan bahwa Bahan berbahaya digunakan dalam produksi/operasi dengan parameter operasi tertentu seperti tekanan, temperatur dan aliran. Aktivitas produksi ini

mengandung risiko bahaya operasi/proses dalam bentuk terjadinya kebakaran, ledakan, kebocoran Bahan berbahaya dan beracun. Oleh karena itu, perlunya upaya untuk mengendalikan risiko tersebut, pengendalian risiko dengan menggunakan pendekatan keselamatan operasi ini diintegrasikan ke dalam manajemen operasional Peralatan dan sarana serta keterampilan SDM dan pengawasan administratif pelaksanaan operasi (manajemen dan prosedur).

2.2.1.2 Unsur Penunjang Keselamatan Kerja

Unsur-unsur penunjang dalam keselamatan kerja terbagi menjadi 4 unsur yaitu :

1. Adanya unsur-unsur keamanan dan kesehatan kesehatan kerja
2. Adanya kesadaran dalam menjaga keamanan dan kesehatan kerja.
3. Teliti dalam bekerja.
4. Melaksanakan prosedur kerja dengan memperhatikan keamanan dan kesehatan kerja.

2.2.1.3 Syarat-syarat pada Keselamatan Kerja

Pada UU No 1 Tahun 1970 Bab III pasal 3 tentang keselamatan kerja dalam (Bernhardin & Syahril Ismail, 2020) menyebutkan syarat pada keselamatan kerja sebagai berikut:

1. Meminimalisir kecelakaannya kerja yang dilakukan oleh karyawan;
2. Menangkal, meminimalisir dan mematikan kejadian elektrik;
3. Mencegah dan mengurangi bahaya dari bahan peledak;
4. Memberikan ruang ataupun jalan guna mengamankan diri dari kebakaran atau kejadian berbahaya lainnya;
5. Memberikan bantuan pada korban yang mengalami kecelakaan;
6. Memberikan alat perlindungan diri (APD) bagi pekerjanya;

7. Menghindari dan mengontrol suhu, kelembabannya, debu, kotoran asapnya, uap, gas, hembusan angin, cuacanya, sinar ataupun radiasi, suara serta vibrasi;
8. Menangkal serta mengontrol munculnya penyakit;
9. Mendapatkan cahaya yang cukup;
10. Menjaga kelembaban suhu;
11. Membuat filterisasi udara;
12. Menjaga kebersihan, kesehatan,serta ketertiban;
13. Mendapatkan kecocokan dengan tenagakerja, alat kerjanya, lingkungannya, serta proses kerjanya.
14. Menjaga serta memelihara jenis bangunannya.

2.2.1.4 Indikator pada Keselamatan Kerja

Secara umum indikator keselamatan kerja mengacu pada jenis pekerjaan, lingkungan kerja dan fasilitas tempat kerja yang mendukung keselamatan kerja karyawannya. Sehingga tenaga kerja dengan optimal mengingat keselamatan kerja yang diciptakan oleh suatu perusahaan sangat baik.

Menurut Mangkunegara dalam (Setiawan & Khurosani, 2018) bahwa indikator pada Keselamatan kerja dibagi menjadi 2 bagian, yaitu :

1. Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi:
 - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
 - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
 - c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
2. Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi:
 - a. Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
 - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik pengaturan penerangan

Menurut Mondy dalam (Prastyana, 2021) bahwa indikator keselamatan kerja yaitu :

1. Tingkat pemahaman dalam penggunaan atribut keselamatan benar.
2. Tingkat pendidikan serta pelatihannya pada keselamatan.
3. Tingkatnya pengendalian administrasi serta personil.
4. Jaminan pada keselamatan kerja.
5. Peningkatan kelengkapan perlengkapan alat-alat keselamatan kerja.

2.2.2 Kesehatan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Kesehatan Kerja

Program Kesehatan pada tempat kerja sangat penting dan harus diperhatikan oleh pihak perusahaan. Karena memiliki program kesehatan yang baik pada dasarnya menguntungkan pegawai , karena pegawai lebih jarang absen, bekerja di lingkungan yang lebih nyaman, sehingga keseluruhan pegawai akan mampu bekerja lebih lama.

Menurut Widodo, Kesehatan kerja adalah suatu keadaan kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh kesehatan baik jasmani, rohani maupun sosial melalui pencegahan dan pengobatan penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan dan lingkungan kerja atau masalah kesehatan dan penyakit umum. (Halajur, 2019). Menurut *Joint ILO/WHO Committee*, Kesehatan kerja adalah Mempromosikan dan memelihara kesehatan fisik, mental dan sosial pegawai pada semua profesi di perusahaan. (Fatmawati, 2020). Menurut Suma'mur, Kesehatan kerja adalah Ilmu kesehatan dan penerapannya, yang tujuannya adalah mewujudkan tenaga kerja yang sehat, produktif, memiliki keseimbangan yang stabil antara kapasitas kerja, beban kerja dan kondisi lingkungan kerja serta terhindar dari penyakit akibat kerja dan lingkungan kerja. (Pardede & Tinambunan, 2022).

Jadi dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah suatu tindakan yang dilakukan perusahaan untuk menjaga kesehatan pegawai baik dari fisik maupun mental agar terhindar dari bahaya di tempat kerja sebagaimana di atur dalam UU nomor 23 tahun 1992 tentang kesehatan.

2.2.3 Indikator pada Kesehatan Kerja

Indikator pada Kesehatan kerja menurut Manullang dalam (Nurkamal, 2022) yaitu :

1. Lingkungan secara medis.

Pada lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal seperti Kebersihan lingkungan kerja, Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja dan Sistem pembuangan sampah dan limbah industri.

2. Lingkungan kesehatan tenaga kerja

Salah satu upaya yang harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kesehatan tenaga kerjanya dengan memperhatikan persediaan air bersih dan sarana kamar mandi.

3. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja

Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja seperti jaminan kesehatan dll.

2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Jika Lingkungan kerja pada perusahaan tidak memadai akan menyebabkan penurunan pada kinerja pegawai.

Menurut Alex S. Nitisemito, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi jalannya tugas tugas yang dikerjakan yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang melekat pada

pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan guna mendapatkan kinerja pegawai yang baik. (Abidin, Pongtuluran & Maria, 2016). Menurut Sedarmayati menyebutkan bahwa lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja tempat seseorang bekerja, metode kerja dan pengatur kerja baik secara individu maupun kelompok. (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019). Menurut Wursanto, lingkungan kerja adalah keseluruhan Lingkungan kerja yang meliputi segala sesuatu yang berhubungan dengan aspek fisik dan psikis yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi pegawai. (R. Nabawi, 2019).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai baik secara fisik maupun non fisik yang sangat berpengaruh terhadap kerja pegawai sehingga mendapat kinerja pegawai yang baik.

2.3.1 Faktor – faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Fasilitas Kerja, Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
2. Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin
3. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan pencapaian harapan kerjakekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Faktor-faktor lingkungan kerja antara lain: Suara bising, penerangan tempat kerja, kelembaban dan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, penggunaan warna, kebersihan lingkungan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah: Karakteristik lingkungan kerja,

Karakteristik Pekerjaan dan Peralatan, Ketegangan Psikologis, Prosedur Pekerjaan dan Ketegangan Fisik Faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja dan besar pengaruhnya terhadap semangat dan lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan tingkat kebisingan.

2.3.2 Indikator pada Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Mahyani & Jufri, 2020) menyebutkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki 8 indikator yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai baik secara fisik maupun nonfisik yaitu :

1. Pewarnaan ruangan;
2. Kebersihan;
3. Sirkulasi udara;
4. Penerangan;
5. Keamanan kerja;
6. Kebisingan;
7. Relasi antar karyawan; dan
8. Hubungan dengan atasan

Sedangkan indikator lingkungan kerja menurut Robbins dalam (Ahmad, Tewal & R.N Taroreh, 2019) yaitu :

1. Suasana Kerja;
2. Hubungan kerja dengan rekan kerja;
3. Tersedianya fasilitas kerja.

2.4 Disiplin Kerja

Disiplin kerja termasuk ke dalam bentuk dari pengendalian diri dari pegawai dan pelaksanaan yang teratur dengan menunjukkan tingkat kesungguhan dari tim kerja pada sebuah organisasi.

Menurut Sinambela, Disiplin kerja adalah suatu kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun, bekerja sesuai aturan-aturan pada perusahaan dan tidak melanggar aturan yang ditetapkan. (J. Jufrizen, 2021). Menurut Sastrohadiwiryo,

Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menilai, mentaati dan menegakkan peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku serta mampu mematuhi dan tidak menghindari menerima sanksi jika ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Setiono, 2021). Menurut Priyono, Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan di baliknya disiplin diri adalah adanya peningkatan kemalasan. Dengan adanya kesadaran dalam penerapan aturan pada perusahaan maka akan semakin meningkat kinerja pada pegawai. (Ekhsan, 2019).

Berdasarkan pendapat di atas diperoleh kesimpulan bahwa Disiplin kerja adalah suatu peraturan, tingkah laku serta sikap yang wajib dilaksanakan pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku pada perusahaan.

2.4.1 Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Afandi (2016) menyebutkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah :

1. Faktor Kepemimpinan;
2. Faktor Sistem Penghargaan;
3. Faktor Kemampuan;
4. Faktor Balas Jasa;
5. Faktor Keadilan;
6. Faktor pengawasan melekat;
7. Faktor sanksi hukuman;
8. Faktor ketegasan;
9. Faktor hubungan manusia.

Sedangkan menurut Soejono dalam (Ferawati, 2017) berpendapat bahwa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Ketepatan waktu;
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik;
3. Bertanggung jawab tanggung jawab dengan senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja;

4. Ketaatan dengan peraturan yang berlaku.

2.4.2 Indikator pada Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan pada (Syafriana, 2017) menyebutkan bahwa indikator – indikator pada Disiplin kerja adalah :

1. Tujuan dan Kemampuan;
2. Teladan Pimpinan;
3. Balas Jasa;
4. Keadilan;
5. Waskat (Pengawasan Melekat);
6. Sanksi Hukum;
7. Ketegasan;
8. Hubungan Kemanusiaan;

Sedangkan menurut Hasan dalam (Prastyana, 2021) berpendapat bahwa indikator dari disiplin kerja yaitu :

1. Menjalankan serta menangani tugas tepat waktu;
2. Bekerja secara kreatif dan inisiatif;
3. Mengerjakan pekerjaan dengan jujur, bersemangat serta bertanggung jawab;
4. Datang dan pulang tepat waktu;
5. Berperilaku sopan santun.

2.5 Kinerja Pegawai

Kinerja adalah sebuah gambaran tentang pencapaian suatu kebijakan dalam terwujudnya suatu sasaran, tujuan, visi dan misi pada suatu perusahaan.

Definisi kinerja menurut Hasibuan adalah sebuah hasil yang diperoleh berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. (Nurkamal, 2022)

Kinerja menurut pendapat Benardin dan Russel adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatankegiatan pada pekerjaan tertentu selama

periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. (Wijaya & Permata, 2023).

Selanjutnya Gibson James berpendapat bahwa *Job performance is “the outcomes or jobs that relate to the purpose of the organization such as quality, efficiency, and other criteria of effectiveness*, Kinerja adalah sebagai prestasi seorang pegawai yang mengetahui bagaimana melakukan pekerjaannya dalam organisasi sedemikian rupa sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. (Diningsih, 2021).

Berdasarkan pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai dalam menjalankan tugas yang diberikan.

2.5.1 Unsur-unsur pada penilaian kinerja pegawai

Asnawi dalam (Rosvita, Setyowati & Fanani, 2023) menyebutkan bahwa unsur-unsur penilaian pada kinerja pegawai meliputi :

1. Pengetahuan karyawan terhadap tugas yang dibebankan;
2. Inisiatif karyawan terhadap penyelesaian tugas;
3. Ketajaman persepsi karyawan terhadap bobot pekerjaan;
4. Kemampuan pengambilan keputusan;
5. Kualitas kerja yang mampu diselesaikan;
6. Jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai jadwal;
7. Kesehatan fisik untuk menyelesaikan kewajiban kerja;
8. Kesadaran tugas yang dibebankan;
9. Rasa percaya diri karyawan menyelesaikan pekerjaan;
10. Rasa bahwa karyawan dapat dipercaya oleh orang lain;
11. Persahabatan karyawan dengan kolega kerja;
12. Sikap terhadap pengawasan atasan dan rekan kerja
13. Stabilitas emosi karyawan dalam bekerja
14. Kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri
15. Kemampuan karyawan bekerjasama menyelesaikan masalah; dan
16. Kepuasan atasan atas sikap dan hasil kerja karyawan

2.5.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Sastrohadiwiryono dalam (Wijaya & Permata, 2023) yaitu :

1. Kemampuan mereka

Merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh di bangku sekolah atau di perguruan tinggi yang dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri.

2. Motivasi

Motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam dan sebagainya.

3. Dukungan yang diterima

Fasilitas-fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas-fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawannya sehingga dapat ikut memengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya.

5. Hubungan mereka dengan organisasi

Hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.5.3 Indikator pada kinerja pegawai

Menurut Mangkunegara dalam (Nabawi, 2019). Mengemukakan bahwa indikator-indikator dalam kinerja pegawai yaitu :

1. Kualitas

Kualitas adalah seberapa baiknya seorang pegawai dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam sehari. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah bagaimana pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah dimana seorang pegawai mampu untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memiliki tujuan agar memperoleh pembandingan sebagai acuan., guna untuk membantu peneliti untuk melaksanakan kajian dan menjadi tahapan guna memahami seberapa besar dampak Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan berpacu dalam kajian pada sebelumnya sebagai landasan pada penelitian. Maka dalam penelitian ini mencantumkan hasil-hasil penelitian sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

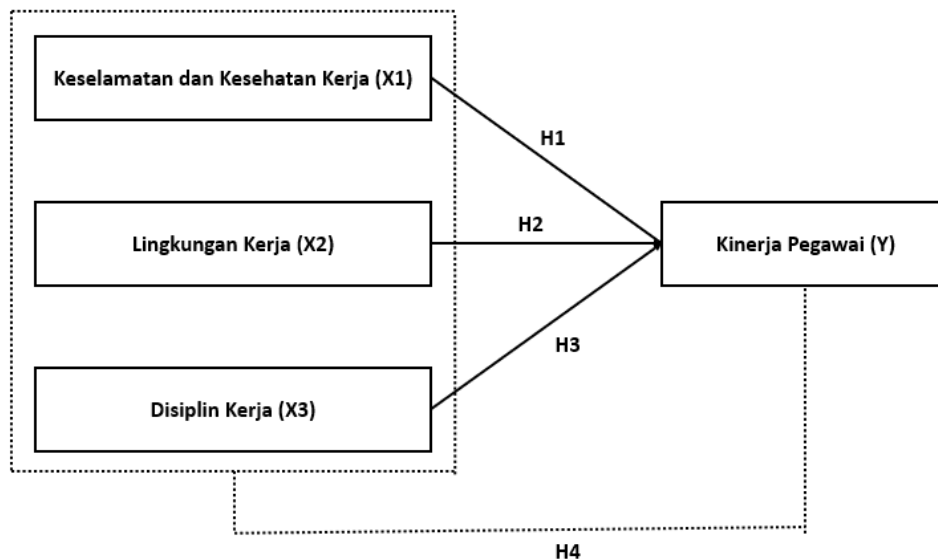
No.	Nama Peneliti dan Tahun	Variable	Teknik Analisis Data	Hasil Peneliti
1.	Rangkuti, E.F., Ramadhan Singarimbun, F., & Superizal. 2021	Independen : Pengaruh Keselamatan dan Keamanan Kerja Dependen : Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Sederhana	Berdasarkan hasil kajian memperlihatkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Navigasi Kelas I Belawan
2.	Lestary, L., & Chaniago, H. 2017.	Independen : Pengaruh Lingkungan Kerja Dependen : Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Sederhana	Berdasarkan hasil kajian memperlihatkan bahwa Lingkungan Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero)
3.	Tanjung, R 2019	Independen : Pengaruh Keselamatan Kerja dan Keamanan Kerja Dependen : Produktivitas karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil kajian memperlihatkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT. Amtek Engineering Batam pada Departemen HDD (Hard Disk Drive)
4.	Liko, S. 2019	Independen : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Dependen : Produktivitas Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil kajian memperlihatkan bahwa kedua variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Subdivisi Properti dan Aneka Usaha Regional

No.	Nama Peneliti dan Tahun	Variable	Teknik Analisis Data	Hasil Peneliti
5.	Prastyana, W. M. 2021	Independen : Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Dependen : Produktivitas Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil kajian memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri antara variabel lingkungan kerja, variabel kesehatan kerja dan variabel keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten
6.	Pardede, R., & Tinambunan, A. P. 2022	Independen : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Dependen : Produktivitas Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil kajian memperlihatkan bahwa kedua variabel Keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT.Inti Indosawit Subur Buatan Kabupaten Pelalawan
7.	Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021).	Independen : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil kajian memperlihatkan bahwa Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja PT Resindo, Jakarta Selatan

Sumber : Penelitian terdahulu diolah oleh penulis

2.7 Kerangka Pemikiran

Keberhasilan pada sebuah perusahaan di karenakan oleh kinerja pada pegawainya. Masing-masing dari sebuah perusahaan akan berupaya agar menaikkan kinerja pegawainya, diharapkan apa yang digunakan sebagai tujuan dari perusahaan tercapai. Kinerja adalah sebuah hasil yang sudah digapai pegawai melihat perilaku pegawai ketika bekerja. Banyak sekali aspek yang mampu berpengaruh pada kinerja pegawai, contohnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja. Menurut Uraian tersebut, maka mampu diciptakan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- : Berpengaruh Parsial
 : Berpengaruh Simultan

Dari gambar tersebut ada tiga variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen sebagai berikut :

1. Variabel bebas merupakan variabel yang mampu berpengaruh sebagai sebab perubahan yang timbulnya variable dependen. Variabel independen yang

terdapat dalam penelitian ini adalah : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja.

2. Variabel Terikat adalah variabel yang disebabkan oleh adanya variabel bebas. Variabel terikat yang terdapat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai

2.8 Hipotesis

1. Diduga terdapat Pengaruh antara Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut kajian yang didapatkan apabila Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki segala sesuatu yang berdampak positif kepada kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan sistem keselamatan dan kesehatan pada kerja yang efisien membuat jaminan kinerja pada perusahaan memungkinkan mendapat dampak positif dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga berpengaruh baik serta menjadi laba untuk perusahaan.

Hasil kajian ini sependapat pada kajian Yanti, W. (2022) mengemukakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki kekuatan positif sehingga membuat para pegawai yang terdapat pada suatu perusahaan, secara simultan berpengaruh positif dan simultan pada kinerja pegawai agar lebih baik dan maksimal. Hal ini menguatkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja sangat mempengaruhi terhadap Kinerja pegawai.

H1 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Diduga terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut hasil kajian yang didapatkan jika Lingkungan Kerja memiliki dampak terhadap Kinerja Pegawai yang positif, hal tersebut dikarenakan oleh Lingkungan kerja pada perusahaan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman kepada pegawai sehingga terjadi peningkatan terhadap kinerja pegawai.

Hasil kajian ini sependapat pada kajian Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019) mengemukakan bahwa apabila Lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak positif terhadap kinerja, sehingga apabila pegawai memiliki Lingkungan kerja yang membuatnya nyaman akan memnuat pegawai dapat mengerahkan kemampuannya semaksimal mungkin.

H2 : Lingkungan Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja pegawai

3. Diduga terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah suatu peraturan, tingkah laku serta sikap yang wajib dilaksanakan pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku pada perusahaan, karena apabila semua peraturan yang berlaku pada perusahaan ditaati oleh pegawai maka secara tidak langsung akan berdampak terhadap kinerja pegawai.

Menurut hasil dari kajian Ekhsan, M. (2019) menunjukkan bahwa Disiplin pada kerja berdampak positif signifikan terhadap Kinerja pegawai dan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada suatu perusahaan.

H3 : Disiplin Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H4 : Bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berdampak positif terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya.