

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Kajian Pustaka**

##### **2.1.1. K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja)**

###### **2.1.1.1. Pengertian K3 (Keselamatan Kesehatan Kerja)**

K3 merupakan singkatan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Dengan kata lain K3 merupakan istilah yang mengacu pada keselamatan, kesehatan dan bahkan kesejahteraan karyawan di tempat kerja, baik kantor, perusahaan, proyek, pabrik dan sebagainya.

Definisi Keselamatan kesehatan kerja Menurut Kasmir (2016:266) keselamatan kesehatan kerja merupakan aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Artinya perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya.

Pendapat lain menurut Sedarmayanti (Budiarti et al., 2018) mengatakan bahwa, “Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah pengawas terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera”

Menurut (Sedarmayanti, 2017) dalam Vani Kenanga (2020) Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan pengawasan terhadap manusia, mesin, material, metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera

Menurut Dr.Kasmir (2016:266) keselamatan kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit.

Menurut Buntarto (2015) keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja ditempat kerja. Resiko keselamatan dan kesehatan kerja merupakan aspek dan lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik yang terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran

Berdasarkan yang telah diungkapkan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber alat, mesin yang keadaannya baik dapat digunakan secara aman dan efisien. keselamatan dan kesehatan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja fisik yang menjadi perhatian utama dari keselamatan dan kesehatan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kerja manusia.

#### **2.1.1.2. Tujuan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:162 dalam Isnar Budiarti (2018) Tujuan Keselamatan Kesehatan Kerja ialah :

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.

2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

#### **2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kesehatan Kerja**

Menurut menurut (Manuaba, 2004:164) menyatakan bahwa penyebab-penyebab kecelakaan yaitu :

- 1) Perbuatan Manusia yang tidak aman
  - a) Melaksanakan pekerjaan tanpa perintah.
  - b) Menjalankan alat-alat mesin diluar ketentuan.
  - c) Menyebabkan alat-alat keselamatan kerja tidak bekerja sebagaimana mestinya
  - d) Cara angkat,angkut menempatkan barang dan menyimpan yang kurang baik /tidak aman
- 2) Kondisi fisik dan mekanis yang tidak aman, misalnya
  - a) Alat pengaman yang kurang memadai
  - b) Kurangnya pengamanan

c) Perencanaan proses kerja kurang

Sebab kecelakaan yang terjadi pada umumnya disebabkan oleh perbuatan yang membahayakan. Adapun perbuatan yang membahayakan itu bersumber dari :

- a) Tidak memakai alat-alat pelindung diri
- b) Tidak memperhatikan posisi saat sedang bekerja
- c) Cara menggunakan a yang salah
- d) Tata cara kerja dan ketertiban yang tidak dipatuhi.

Menurut Budiono dkk (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) antara lain :

- a) Beban kerja Beban kerja berupa beban fisik, mental, dan sosial, sehingga upaya penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.
- b) Kapasitas kerja Kapasitas kerja yang banyak tergantung pada pendidikan, keterampilan, kesegaran jasmani, ukuran tubuh, keadaan gizi dan sebagainya.
- c) Lingkungan kerja Lingkungan kerja yang berupa faktor fisik, kimia, biologik, ergonomik, maupun psikosial

#### **2.1.1.4 Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)**

Indikator-Indikator Keselamatan, dan Kesehatan Kerja menurut (Sedarmayanti, 2017) terdiri dari 3 (tiga) indikator, diantaranya :

1) lingkungan kerja

lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan kerja lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

2) manusia (karyawan)

Kurang memperhatikan metode kerja yang aman dan baik, kebiasaan yang salah, dan kurang pengalaman.

3) Alat dan mesin

Mesin dan alat ini adalah penggunaan mesin-mesin dan peralatan yang tidak terjaga,kerusakan teknis.

#### **2.1.2. Kompetensi**

##### **2.1.2.1. Pengertian Kompetensi**

Menurut Wibowo dalam Dusauw, A. C., & Lengkong, V. P. (2016) “Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dai seorang profesional”

Menurut Gaol dalam Adriyanto, H., & Subakti, A. G. (2018) mendefinisikan “Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik.”

Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah dalam Hendra, T. (2018). “Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal- hal yang menyangkut pada pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude).”

Menurut Spencer dalam Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015) “Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang yang berhubungan dengan efektivitas kinerja individu pada pekerjaan atau karakteristik individu yang mempunyai dasar kausal atau sebagai kriteria kausal yang dirujuk, efektif atau sangat baik atau kinerja yang unggul di tempat kerja atau dalam situasi tertentu.”

Spencer & Spencer dalam Isniar Budaiarti (2013) mengatakan “Competence is underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-reference effective and/or superior performance in a job situation”. Kompetensi adalah karakteristik yang ada pada diri seseorang yang berhubungan dengan kriteria acuan yang efektif atau performance yang superior pada situasi kerja.

Dari yang telah di paparkan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan.

### **2.1.2.2. Indikator Kompetensi**

Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016) untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai harus memenuhi unsur- unsur yang menjadi indikator dari kompetensi itu sendiri, yaitu:

1. Pengetahuan (knowledge).

Memiliki pengetahuan yang didapat dari belajar secara formal dan/ atau dari pelatihan- pelatihan atau kursus- kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

2. Keahlian (skill).

Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (ability) memecahkan masalah dan menyelesaikan sesuatu dengan cepat dan efisien.

3. Sikap (attitude).

Menjunjung tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap menaati aturan di perusahaan dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, dan sikap ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa/

pelayanan. bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan/ organisasi.

### **2.1.3. Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2017:190).

Sedangkan menurut Fahmi (2016:176) kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang di hasilkan selama satu periode waktu tertentu.

Adapun definisi menurut menurut Yusuf (2016:98) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang didukung oleh beberapa elemen perusahaan baik internal maupun eksternal seperti mempunyai hubungan kuat dan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang di kerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang



dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Kasmir dalam Erna susilawati (2021) mengungkapkan sebuah kinerja adalah hasil pekerjaan yang telah di capai seperti menyelesaikan tanggung jawab atas sesuatu yang di berikan pada rentan waktu yang sudah di tentukan.

Dari definisi menurut para ahli tersebut maka dapat di simpulkan bahwa Kinerja adalah suatu tolak ukur yang dapat menentukan baik atau tidaknya kinerja seseorang karyawan terhadap perusahaan.

#### **2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1) **Kualitas**

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan.

2) **Kuantitas**

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap masing-masing karyawan.

3) **Pelaksanaan tugas**

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

#### 4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### **2.1.4.3 Faktor-faktor Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2013:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi, yaitu :

#### 1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan Fisik (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana jika diuraikan, faktor individu dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

##### a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

b. Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan. Seperti keterampilan konseptual (*Conceptual Skill*), keterampilan manusia (*Human Skill*), dan keterampilan teknik (*Technical Skill*).

c. Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan perusahaannya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi di tempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, misalnya penggunaan teknologi oleh organisasi. Faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi.

Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif dan menciptakan hubungan yang selaras antara karyawan dengan organisasi sehingga dapat mendukung keefektifan tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Faktor ini menentukan kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi faktor-faktor internal tersebut, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan; dan semakin rendah faktor-faktor tersebut, maka semakin rendah pula kinerjanya.

### 2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu, Penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel:

**Tabel 2. 1**  
**Tabel Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Ini**

No.	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan	
				Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
1.	Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Samudera Perdana.	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan	Membahas variabel Keselamatan Kesehatan Kerja	Melakukan penelitian pada PT. Samudera Perdana.	Penulis melakukan penelitian pada PT. Anugrah Kama Ratih

No.	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan	
				Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
	Oleh: Bhastary, M. D., & Suwardi, K. (2018)	antara Keselamatan Kesehatan Kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	- Membahas variabel kinerja		
2.	Analisis Kompetensi,dan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lion Metal Work Oleh : Hibyudin, M. (2019)	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang peengaruh signifikan antara kompetensi, keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.	- Membahas variabel Keselamatan Kesehatan Kerja  - Membahas variabel Kompetensi  - Membahas variabel kinerja	Melakukan penelitian pada PT Lion Metal Work	Penulis melakukan penelitian pada PT. Anugrah Kama Ratih
3.	Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan  Oleh : Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2020)	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat peengaruh positif antara, keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.	- Membahas variabel Keselamatan kerja  - Membahas Variabel Kinerja	Melakukan penelitian pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan	Penulis melakukan penelitian pada PT. Anugrah Kama Ratih
4.	Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV Inaura Anugerah Jakarta. Oleh : Pramularso, E. Y. (2018)	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.	- Membahas variabel Kompetensi  - Membahas variabel kinerja	Melakukan penelitian pada PT. Bank Sulut kantor pusat.	Penulis melakukan penelitian pada PT. Anugrah Kama Ratih
5.	The Effect of Leadership Style and Competence on Employee Performance Oleh : Sulantara, I. M., Mareni, P. K., Sapta, I. K. S., & Suryani, N. K. (2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, kompensasi, dan budaya kerja berpengaruh signifikan	- Membahas variabel Kompetensi  - Membahas variabel kinerja	Kantor Penanaman Modal dan Satu Pintu Pelayanan (DPMPSTP) Kota Denpasar Bali	Penulis melakukan penelitian pada PT. Anugrah Kama Ratih

No.	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan	
				Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian
		terhadap kinerja karyawan.			
6.	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang).  Adriyanto, H., & Subakti, A. G. (2018).	Hasil penelitian menunjukan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	- Membahas variabel kompetensi  - Membahas variabel kinerja	Melakukan penelitian di Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang	- Penulis melakukan penelitian pada PT. Anugrah Kama Ratih
7	Effect of occupational safety and health programmes on employee performance at Kenya power company limited  Oluoch, E. O. (2015)	Hasil Penelitian Menunjukan Keselamatan Kesehatan Kerja Memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan	- Membahas variable Keselamatan Kesehatan Kerja  - Membahas Variabel Kinerja	Melakukan Penelitian di Perusahaan Listrik Kenya	- Penulis Melakukan Penelitian Pada PT. Anugrah Kama Ratih
8	The Effect of Leadership Style and Competence on Employee Performance. <i>European Journal of Business and Management Research</i> , 5(5).  Sulantara, I. M., Mareni, P. K., Sapta, I. K. S., & Suryani, N. K. (2020)	Hasil Penelitian Menunjukan Kompetensi Memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan	- Membahas Variabel Kompetensi  - Membahas Variabel Kinerja	Melakukan Penelitian di kantor investasi dan pelayanan terpadu di kota denpasar	- Penulis Melakukan Penelitian Pada PT Anugrah Kama Ratih

Sumber: Diolah Penulis (2021)

## 2.2. Kerangka Pemikiran

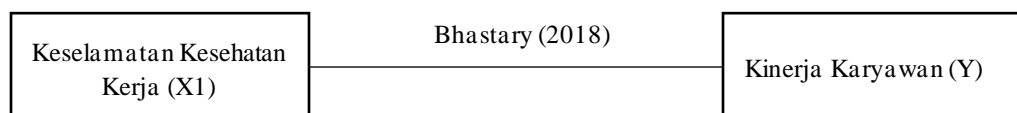
Untuk mencapai kinerja karyawan baik penting untuk diperhatikan, mengingat dalam pelaksanaan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat menentukan tujuan bersama dan selanjutnya menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), dan Kompetensi.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan penulis mengenai variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu faktor internal di masing-masing karyawan yang berupa sifat dan kemampuan seseorang, maupun dari faktor eksternal yaitu lingkungan kerja organisasinya dan dari segi faktor Keselamatan Kesehatan Kerja karyawan.

Sedangkan kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya.

### 2.2.1. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Bhastary (2018) meneliti tentang pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Perdana menyatakan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

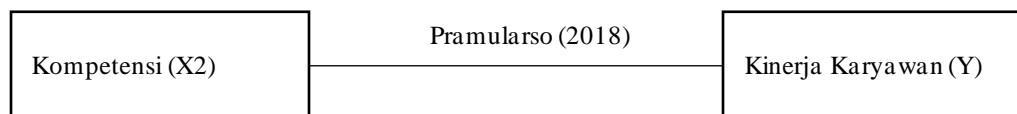


**Gambar 2.1**

Keterkaitan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

### 2.2.2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Pramularso (2018) meneliti tentang pengaruh Kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Inaura Anugrah Jakarta menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.2**

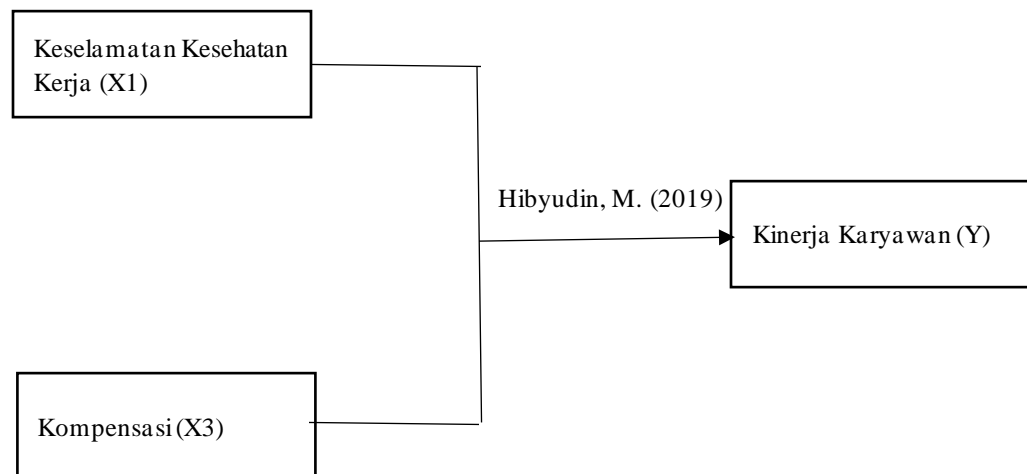
Keterkaitan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

### 2.2.3. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), dan

#### **Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Hibyudin, M. (2019) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Metal Work menyatakan bahwa memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



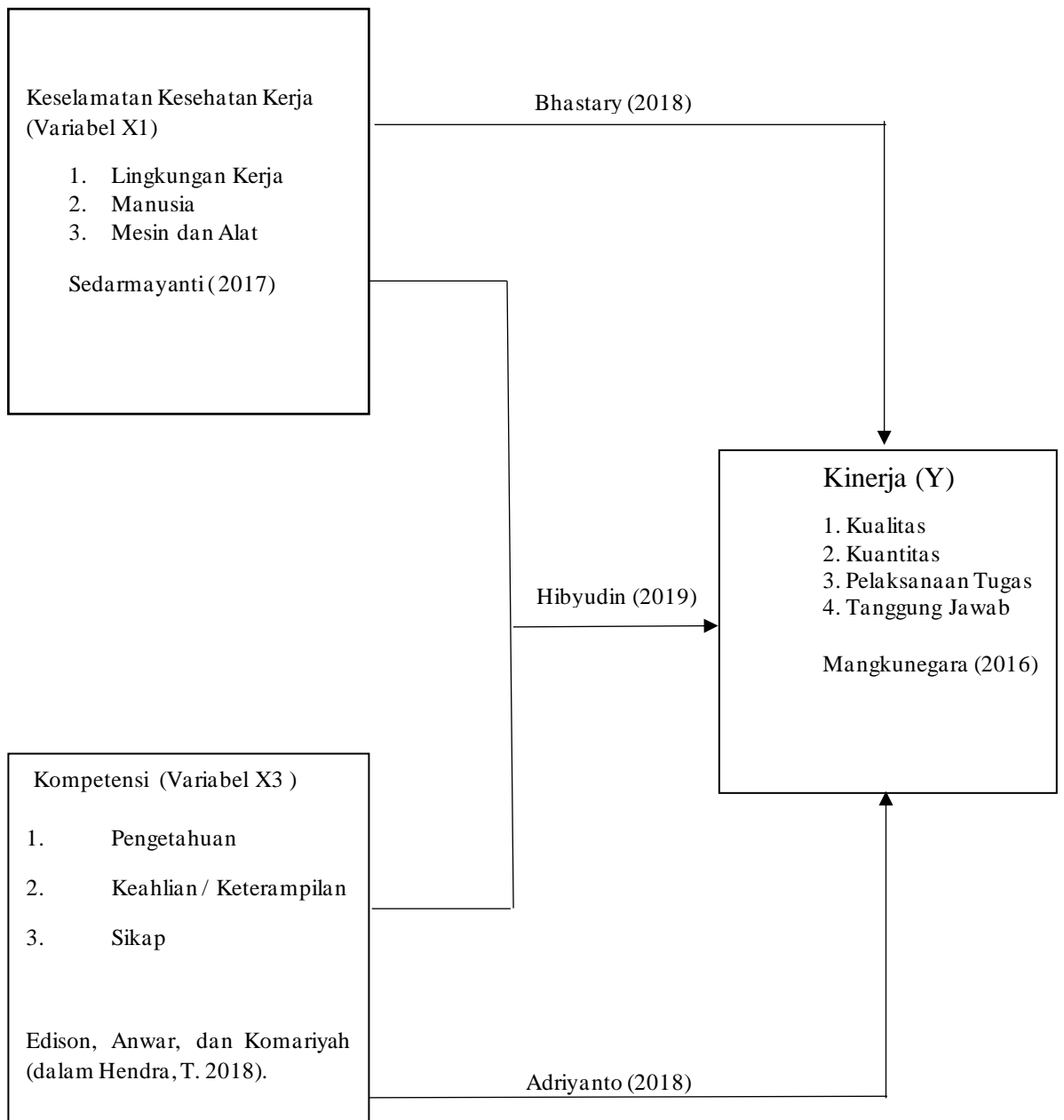


**Gambar 2.3**

Keterkaitan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

### 2.3. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat digambarkan suatu bagan kerangka pemikiran mengenai Pengaru Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.



**Gambar 2.4**  
**Paradigma Penelitian**

## **2.4 Hipotesis**

Menurut Umi Narimawati (2010) dalam bukunya Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif menyatakan bahwa Hipotesis adalah kesimpulan penelitian yang belum sempurna sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu melalui penelitian.

Berdasarkan model penelitian yang terdapat dalam gambar diatas, maka diperlukan hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Hipotesis yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Diduga Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Anugrah Kama Ratih.

H2 : Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Anugrah Kama Ratih.

H3 : Diduga Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Kompetensi berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Kama Ratih