

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari istilah *working output* atau keluaran aktual. Ini berarti keluaran kerja atau keluaran actual seseorang. Yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunegara, 2018: 67).

Menurut Robbins (2006) dalam Sinambela, 2016: 480) menyatakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai hasil penilaian pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu terhadap kriteria yang disepakati bersama. Menurut Prawirosentono (2008: 2) dalam Octavianus dan Adolfina (2018) menjelaskan bahwa kinerja yaitu suatu pekerjaan yang dilakukan secara sah oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, untuk mencapai tujuan organisasi tidak melanggar ketentuan hukum dan sejalan dengan etika. Pelatihan yaitu proses peningkatan kemampuan pegawai untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan pegawai agar dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan (Fizia dan Muttaqijn, 2018).

Menurut Sinambela (2019: 480) kinerja merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga mencapai efek yang diinginkan. Hasibuan (2012:34) dalam Tuhumena (2017:2125) menyatakan kinerja merupakan usaha yang dilakukan seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan berdasarkan keahlian, pengalaman, integritas, dan waktu.

Berdasarkan teori yang dikemukakan para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang untuk mencapai target tugas yang telah dibebankan dan telah disepakati.

#### **b. Teori Kinerja Karyawan**

Menurut Wexley dan Yuki (1998) dalam Sinambela (2019) kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang menyatakan bahwa seseorang akan melakukan yang terbaik jika ia memperoleh manfaat dan ada intensif dalam pekerjaannya secara adil dan wajar. Teori keseimbangan di atas berguna untuk mengetahui pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja dan menunjukkan prestasi yang optimal apabila ia mendapatkan manfaat dan terdapat rangsangan dalam pekerjaan secara adil dan masuk akal.

Teori keseimbangan diatas menunjukkan bahwa kinerja yang optimal akan dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan karyawan. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa

seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya.

Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan tingkat motivasi kerja yang baik (Mitchell dalam Sinambela, 2019). Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan ketrampilan melakukannya. Selain itu, kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidak dapat diabaikan. Meskipun kemampuan karyawan sangat baik, tetapi motivasi kerjanya rendah, maka kinerjanya juga akan rendah. Secara matematis, untuk menentukan kinerja karyawan dapat digunakan formula sebagai berikut (Sinambela, 2019)

### **Rumus Kinerja Karyawan**

**Tabel 1.1**

$$\text{Kinerja} = \text{Kemampuan} \times \text{Motivasi}$$

#### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2007) meliputi :

##### **1) Faktor kemampuan**

Secara psikologis kemampuan yang dimiliki karyawan meliputi kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan praktis (pengetahuan dan keterampilan). Oleh karena itu, karyawan perlu

melakukan pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan profesionalnya.

## 2) Faktor motivasi

Motivasi dibentuk oleh sikap karyawan untuk menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan kerjanya. Sikap mental adalah keadaan pikiran yang mendorong kinerja seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja yang maksimal. Sikap mental pegawai perlu siap secara psikologis (siap mental, fisik, faktual, dan situasional). Artinya karyawan perlu dipersiapkan secara fisik dan mental dalam memahami tujuan utama dan tujuan kerja yang ingin dicapai, serta mampu menggunakan dan mendesain lingkungan kerjanya.

### **d. Manfaat Kinerja**

Manajemen kinerja dapat memberikan keuntungan untuk berbagai pihak, baik manajer, karyawan, maupun organisasi (Sinambela, 2019). Supaya kinerja tersebut dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang dimaksud. Berikut ini merupakan keuntungan kinerja yang dapat diperoleh masing-masing pihak:

- 1) Bagi manajer antara lain ini termasuk mencari klarifikasi tentang kinerja dan harapan perilaku, memberikan kesempatan untuk menghabiskan waktu berkualitas, meningkatkan kinerja tim dan individu, mencari insentif non-keuangan untuk karyawan dan

meletakkan dasar untuk membantu karyawan yang memiliki kinerja rendah.

- 2) Bagi karyawan menurut Bacal (2002) dalam Sinambela (2019) antara lain, dapat memecahkan keluhan-keluhan, dapat membantu karyawan dalam memahami apa yang harus mereka lakukan dan memberi mereka kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang baru.
- 3) Bagi organisasi menurut Wibowo (2009) dalam Sinambela (2019) yaitu, menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu untuk meningkatkan kinerja, memperbaiki proses pelatihan, dan meningkatkan dasar pelatihan.

#### **e. Indikator Kinerja**

Kinerja menurut Boediharjo dalam Syajidin (2017) Dapat diukur berdasarkan empat indikator yaitu :

- 1) Efektivitas dan efisiensi, yaitu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan benar dan kemampuan untuk memilih peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan.
- 2) Orientasi tanggung jawab, yaitu kemampuan untuk melakukan pekerjaan secara bertanggung jawab dan mengevaluasi pekerjaan dengan baik.
- 3) Disiplin, yaitu sikap atau kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

4) Inisiatif, yaitu kemampuan untuk bertanya, memberi kritik dan saran. Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan di PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja, Cilacap.

## **2. Pelatihan**

### **a. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan merupakan proses jangka pendek yang mengikuti proses yang sistematis dan terorganisir. Pelatihan pada dasarnya untuk mempersiapkan sumber daya manusia dalam perusahaan agar sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan tersebut dan dapat memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan. Pelatihan yaitu serangkaian kegiatan yang ditujukan untuk meningkatkan perubahan keterampilan, pengetahuan, pengalaman atau sikap setiap individu (Widodo dkk, 2018). Menurut Andayani dan Makian (2016) Pelatihan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas kerja yang berkaitan dengan kegiatan ekonomi.

Menurut Sinambela (2019:170) pelatihan merupakan proses sistematis organisasi untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, atau sikap individu yang dapat mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Rivai dan Sagala dalam Sinambela (2019) pelatihan adalah proses sistematis yang mengubah perilaku karyawan untuk mencapai

tujuan organisasi yang berkaitan dengan keterampilan karyawan dan kemampuan untuk melakukan tugas saat ini. Menurut Rugian dkk (2017) pelatihan adalah serangkaian kegiatan yang ditujukan untuk meningkatkan perubahan keterampilan ,pengetahuan,pengalaman atau sikap. Menurut Hariandja dalam Idris (2018) pelatihan dapat didefinisikan sebagai upaya yang direncanakan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan pengetahuan,keterampilan,dan kemampuan karyawannya.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan sehingga dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan**

Mondy (2008: 212) mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut:

##### **1) Dukungan Manajemen Puncak**

Dukungan pimpinan dari atas sangat bermanfaat agar program pelatihan dan pengembangan dapat berjalan dengan lancar.

##### **2) Komitmen Para Spesialis dan Generalis**

Selain dukungan dari manajemen puncak, keterlibatan semua manajer (spesialis dan generalis) juga sangat penting untuk keberhasilan proses pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab utama untuk pelatihan dan pengembangan adalah tanggung jawab

manajer lini sedangkan profesional pelatihan dan pengembangan hanya menyediakan keahlian teknis.

### 3) Kemajuan Teknologi

Teknologi berdampak besar pada pelatihan dan pengembangan terutama penggunaan computer dan internet yang sangat berpengaruh pada pengoperasian fungsi bisnis.

### 4) Kompleksitas Organisasi

Struktur organisasi juga mempengaruhi proses pelatihan dan pengembangan. Ketika tingkat manajemen dikurangi, struktur organisasi menjadi lebih datar, sehingga tugas individu dan tim dapat diperluas dan diperkaya. Akibatnya, karyawan menghabiskan lebih banyak waktu untuk terlibat dalam tugas dan tugas yang kompleks daripada sebelumnya.

### 5) Gaya Belajar

Meskipun sedikit yang diketahui tentang proses pembelajaran beberapa generalisasi yang diambil dari ilmu perilaku mempengaruhi cara perusahaan melakukan pelatihan.

## c. Tujuan Pelatihan

Tujuan dari pelatihan adalah agar karyawan dapat menguasai pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang ditekankan dalam rencana pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari. Pelatihan juga berdampak besar bagi perkembangan karyawan dan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:45) tujuan pelatihan dan pengembangan antara lain:

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Meningkatkan kualitas kerja.
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- 7) Meningkatkan kesejahteraan dan keselamatan kerja.
- 8) Menghindari keusangan (*obsolescence*).
- 9) Meningkatkan perkembangan pegawai.

#### **d. Manfaat Pelatihan**

Rivai dan Sagala (2011) dalam Sinambela (2019) manfaat pelatihan dapat dilihat dari tiga sisi yaitu:

- 1) Bagi pegawai antara lain, untuk membantu pegawai dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif, memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, ketrampilan, komunikasi dan sikap dan membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
- 2) Bagi organisasi antara lain, membantu organisasi untuk mengetahui tujuan perusahaan, meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan, dan membantu meningkatkan efisiensi, efektifitas, produktifitas, dan kualitas kerja.

- 3) Bagi hubungan sumber daya manusia dalam intra dan antar grup antara lain, untuk meningkatkan keterampilan interpersonal, untuk meningkatkan kualitas moral, dan meningkatkan komunikasi antargrup dan individual.

#### e. Indikator Pelatihan

Ada beberapa indikator dalam pelatihan seperti yang diuraikan oleh Mangkunegara (2017) dalam Jumawan dan Mora (2018), indikator-indikator pelatihan tersebut sebagai berikut:

- 1) Instruktur pelatihan

Diklat pada umumnya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, sehingga instruktur yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus berkualitas, profesional dan kompeten di bidangnya masing-masing.

- 2) Peserta pelatihan

Peserta pelatihan atau pemagangan harus dipilih sesuai dengan persyaratan khusus dan kualifikasi yang sesuai. Peserta juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk melaksanakan kegiatan pelatihan dan juga memiliki keinginan untuk memperhatikan materi yang sedang diberikan.

- 3) Materi pelatihan

*Staff training* dengan meningkatkan skill karyawan dan membawa kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan oleh perusahaan merupakan materi yang sesuai dengan tujuan pengembangan sumber daya manusia yang ingin dicapai.

#### 4) Tujuan pelatihan

Pelatihan memiliki tujuan yang ditentukan oleh perusahaan. Luaran atau hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diberikan adalah memungkinkan karyawan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku peserta atau calon karyawan baru.

### 3. Pengalaman Kerja

#### a. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman adalah proses pembelajaran dan pengembangan potensi perilaku melalui pendidikan formal dan nonformal, atau dapat diartikan sebagai proses yang mengarah pada pola perilaku yang lebih tinggi sehingga seseorang tersebut mampu mengingatnya. Pengalaman kerja adalah modal dari pekerja itu sendiri dan terdiri dari keterampilan yang diperoleh melalui proses pelatihan dan keterampilan yang dimiliki untuk melakukan tugas yang akan dilakukan pekerja (Situmeang, 2017). Menurut Mangkuperwira (2009) menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan, kombinasi dari kekuatan dan kelemahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengalaman kerja adalah proses pengembangan pengalaman kerja seseorang melalui banyak hal yang tidak dapat dibatasi dan dihitung (Runtunuwu, 2019). Semakin lama mereka memiliki pengalaman kerja, semakin banyak pengetahuan yang akan mereka

peroleh. Dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman kerja, semakin lama pengrajin tersebut bekerja, semakin tinggi pula kecepatan dan keterampilan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan, dan semakin baik pula hasil pekerjaannya. Pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah proses pengembangan dalam membentuk keterampilan dan pengetahuan agar dapat meningkatkan kinerja disebuah organisasi, sehingga akan menjadi modal yang sangat besar apabila seorang karyawan telah memiliki pengalaman kerja.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka perlu juga mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Handoko dalam Kalejan dkk (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Latar belakang pribadi termasuk pendidikan, kursus, pendidikan dan pekerjaan untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di masa lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk menilai bakat dan minat, minat dan kemampuan seseorang atau kemampuan dalam merespon.

### **c. Indikator Pengalaman Kerja**

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut Foster dalam Situmeang (2017) antara lain:

- 1) Lama waktu/masa kerja. Lamanya waktu yang dihabiskan seseorang bekerja untuk memahami tugas pekerjaan dan melakukannya dengan baik.
- 2) Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Pengetahuan mengacu pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami informasi dan menerapkannya pada tugas pekerjaan. Keterampilan adalah kemampuan fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan atau melakukan tugas atau pekerjaan.
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam menerapkan teknik peralatan dan teknik kerja (Foster, 2001).

## **4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

### **a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu kondisi yang harus dicapai secara ilmiah dan disengaja di tempat kerja dalam rangka melindungi tenaga kerja, manusia dan pekerjaan serta

budaya nya melalui penerapan teknik pencegahan kecelakaan yang diterapkan untuk selalu mematuhi hukum dan standar yang berkaku (Ryani, dkk 2019). Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, bahan, dan metode yang mencakup lingkungan kerja untuk mencegah cedera pada pekerja (Sedarmayanti 2017 dalam Wangi dkk, 2020). Keselamatan kerja dan kesehatan kerja mengacu pada kecacatan fisik, mental, emosional, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja (Mangkunegara 2011 dalam Fatoni, dkk. 2018). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berperan penting untuk mempertinggi kinerja karyawan pada perusahaan (Mangkuprawira & Vitalaya 2007:131) melindungi karyawan dari kecelakaan dan lingkungan yang tidak sehat dapat merugikan baik karyawan maupun perusahaan. Perlindungan karyawan dari kecelakaan kerja akan berkaitan dengan pekerjaan. Mangkunegara (2015) berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah gagasan dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kebutuhan tenaga material dan spiritual, khususnya manusia, kerja dan budaya dalam masyarakat yang adil dan makmur.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan (K3) merupakan salah satu upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman dan sehat tanpa pencemaran lingkungan sehingga dapat mengurangi tenaga kerja dan

mencegah terjadinya kecelakaan. Penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja pegawai.

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

Menurut Sedarmayanti (2016:231) dalam Bahtiar dan Winarningsih (2018) tujuan dari sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja :

- 1) Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan yang setinggi-tingginya pada angkatan kerja baik buruh,petani,nelayan,pegawai negeri sipil, maupun pegawai honorer.
- 2) Untuk upaya pencegahan dan menghilangkan kecelakaan kerja, memelihara dan meningkatkan kesehatan dan gizi tenaga kerja, serta meningkatkan gairah dan kegembiraan saat bekerja.
- 3) Melindungi masyarakat sekitar perusahaan untuk menghindari bahaya. Untuk melindungi masyarakat umum dari kontaminan yang terkait dengan proses industrialisasi dan bahaya yang dapat ditimbulkan oleh produk industri.

**c. Faktor-Faktor kebijakan yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Faktor kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan dalam kaitannya dengan kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 (dalam Sugiyanto dan Sulfiani, 2020). Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat 6 faktor

kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Keenam faktor ini meliputi:

- 1) Kebijakan Top manajemen
- 2) Peraturan dan prosedur K3
- 3) Komunikasi pekerja
- 4) Kompetensi pekerja
- 5) Lingkungan kerja
- 6) Keterlibatan pekerja.

**d. Indikator-indikator keselamatan dan kesehatan kerja**

Indikator-indikator keselamatan dan kesehatan kerja menurut Sedarmayanti (2009) terdiri dari tiga indikator diantaranya :

- 1) Lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan kehidupan fisik, sosial, dan psikologis perusahaan yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Manusia (Karyawan), pekerja pada dasarnya mereka adalah orang-orang yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan uang atau imbalan dalam bentuk lain.
- 3) Alat dan mesin kerja, merupakan suatu barang yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian tentang kinerja karyawan. Hasil dari penelitian akan digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam peniliti ini, antara lain sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	Oktavianus dan Adolfina (2018) Jurnal EMBA Vol.6 No.3 ISSN: 2303-1174	Variabel Independent: <b>a. Pengalaman kerja</b> <b>b. Pelatihan</b>  Variabel Dependent: Kinerja karyawan	<b>Pengalaman kerja berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan  <b>Pelatihan berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
2.	Tuhumena (2017) Jurnal EMBA Vol.5 No.2 ISSN: 2303-1174	Variabel Independent: <b>a. Pelatihan</b> b. Motivasi kerja  Variabel Dependent: Kinerja karyawan	<b>Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
3.	Andayani (2016) Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Vol.4 No.1. ISSN: 2337-7887	Variabel Independent: <b>a. Pelatihan</b> b. Motivasi  Variabel Dependent: Kinerja karyawan	<b>Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
4.	Trijanuar (2016) Jurnal EMBA: Jurnal katalogis. Vol.4 No.10. ISSN: 2302-2019	Variabel Independent : <b>a. Pelatihan</b> <b>b. Pengalaman kerja</b> c. Disiplin kerja  Variabel Dependent : Kinerja pegawai	<b>Pelatihan, pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja pegawai

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
5.	Pua dkk (2017) Jurnal EMBA Vol.5 No.2 ISSN: 2303-1174	Variabel Independent: <b>a. Pengalaman kerja</b> b. Penempatan kerja  Variabel Dependent: Kinerja karyawan	<b>Pengalaman kerja</b> dan penempatan kerja mempunyai <b>pengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
6.	Gultom, Sinaga, dan Putri (2019) Jurnal Manajemen. 5(1): 27-34. ISSN: 2301-6256	Variabel Independent: a. Kompetensi <b>b. Pelatihan</b>  Variabel Dependent: Kinerja karyawan	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan tetapi, <b>Pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
7.	Ratulangi dan Soegoto (2016) Jurnal EMBA Vol.4 No.4 ISSN: 2303-1174	Variabel Independent: <b>a. Pengalaman kerja</b> b. Kompetensi c. Motivasi  Variabel Dependent: Kinerja karyawan	<b>Pengalaman kerja</b> , kompetensi dan motivasi <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
8.	Hanafiah dan Juhadi (2020) Jurnal Ilmiah MEA Vol.4 No.1 ISSN: 2541-5255	Variabel Independent: <b>a. Pelatihan</b> <b>b. Pengalaman kerja</b>  Variabel Dependent: a. Kinerja karyawan	<b>Pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
9.	Vani Kenanga, dkk (2020) Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 7 No. 1 ISSN: 2621-1971	Variabel Independent: <b>a. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)</b> b. Beban kerja c. Lingkungan kerja fisik	<b>Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan,

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
		Variabel Dependent: Kinerja karyawan	Beban kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan, dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Elizar dan Hasrudy Tanjung (2018) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol.1.No.1 ISSN:2623-2634	Variabel Independent: <b>a.Pelatihan</b> b. Kompetensi c. Lingkungan kerja  Variabel Dependent: Kinerja Pegawai	<b>Pelatihan</b> , kompetensi, dan lingkungan kerja <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
11.	Wahyu Eko Bahtiar dkk (2018) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 7 No.5 e-ISSN:2461-0593	Variabel Independent: a. Motivasi b. Disiplin <b>c. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)</b>  Variabel Dependent: a.Kinerja karyawan	Motivasi, disiplin, <b>keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan</b> terhadap dan kinerja karyawan.
12.	Melvin Grady Lolowang dkk (2016) Jurnal EMBA Vol.4 No.2 ISSN: 2303-1174	Variabel Independent: <b>a.Pelatihan</b> b.Pengembangan Sumber Daya Manusia  Variabel Dependent: Kinerja Karyawan	<b>Pelatihan</b> dan pengembangan sumber daya manusia <b>secara simultan berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan
13.	A. Kelejan dkk (2018) Jurnal EMBA Vol.6 No.4 ISSN: 2303-1174	Variabel Independent: a.Perencanaan sumber daya manusia <b>b.Pengalaman kerja</b>  Variabel Dependent: Kinerja Karyawan	Perencanaan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan <b>.Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
14.	R.R.Situmeang (2017) <i>Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship</i> Vol.2 No.2 ISSN: 2477-3824	Variabel Independent: a.Pengawasan <b>b.Pengalaman kerja</b>  Variabel Dependent: Kinerja Karyawan	Pengawasan dan <b>Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.
15.	Dewi K.N, dkk (2017) FIPA Vol. 5 No. 1 ISSN: 2337-9723	Variabel Independent: <b>a.Keselamatan dan kesehatan kerja</b> b.Lingkungan kerja  Variabel Dependent: Kinerja karyawan	<b>Keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan , lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
16.	Ivan Mustovani (2019) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol.8 No.8 e-ISSN: 2461-0593	Variabel Independent: <b>a.Keselamatan dan kesehatan kerja</b> b.Disiplin kerja c. Motivasi  Variabel Dependent: Kinerja karyawan	<b>Keselamatan dan kesehatan kerja , disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.
17.	Muhammad Idris (2018) International Journal of Human Resource studies. Vol. 8 No. 3 ISSN: 2162-3058	Variabel Independent: a.Education <b>b.Training</b> c.Work Discipline d.Organizational Culture  Variabel Dependent: Employee Performance	The result reveals that there is a <b>positive and significant effect</b> of education, <b>training</b> , work discipline, and organizational culture .
18	Rosmi dan Syamsir (2020) International Journal of Research and Analytical Reviews. Vol. 7 No. 1 ISSN: 2348-1269	Variabel Independent: a.Integrity <b>b.Work Experience</b>  Variabel Dependent: Employee Performance	Integrity and <b>work experience were proven to have a significant</b> influence on employee performance.

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
19	M. Hibbul Watoni (2019) International Journal of Economics, Business and Accounting Research. Vol. 3 No. 4 ISSN: 2614-1280	Variabel Independent: a. <b>Occupational Safety and Health</b> b. Work Discipline  Variabel Dependent: Employee Performance	<b>Occupational safety and health</b> and work discipline <b>variable significantly affected</b> the employee performance
20	Ryani D.P dan Putriawati (2020) Jurnal Ilmu Manajemen Terapan. Vol. 1 No. 3 ISSN: 2686-4924	Variabel Independent: a. <b>Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)</b> b. Lingkungan Kerja c. Beban Kerja  Variabel Dependent: Kinerja karyawan	<b>Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)</b> , lingkungan kerja dan beban kerja <b>berpengaruh positif dan signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.

### C. Kerangka Pemikiran

#### 1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan asumsi pelatihan merupakan proses sistematis organisasi untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, atau sikap individu yang dapat mengubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi (Sinambela, 2019). Proses tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan diadakannya pelatihan maka sumber daya manusia dan kinerja karyawannya akan meningkat.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Trijanuar (2016), Widodo (2018), Rugian dkk (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dari

Andayani dan Makian (2016), Junawan (2018), Tuhumena dkk (2017), Trijanuar (2016), Idris (2018), Kamura dan Utama (2016) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan penelitian Gultom dkk (2019) pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>1</sub> : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja.**

## **2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan**

Pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan asumsi pengalaman kerja adalah modal dari pekerja itu sendiri dan terdiri dari keterampilan yang diperoleh melalui proses pelatihan dan keterampilan yang dimiliki untuk melakukan tugas yang akan dilakukan pekerja (Situmeang, 2017). Orang yang berpengalaman akan lebih mengerti dari mereka yang kurang memiliki pengalaman, dengan pengalaman kerja karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang diinginkan perusahaan sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Trijanuar (2016), Ratulangi dan Soegoto (2016), Pua dkk (2017), Rachmawati (2016) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Octavianus dan Adolfina (2018), Situmang (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Kelejan dkk (2018) menyatakan

bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>2</sub> : Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja.**

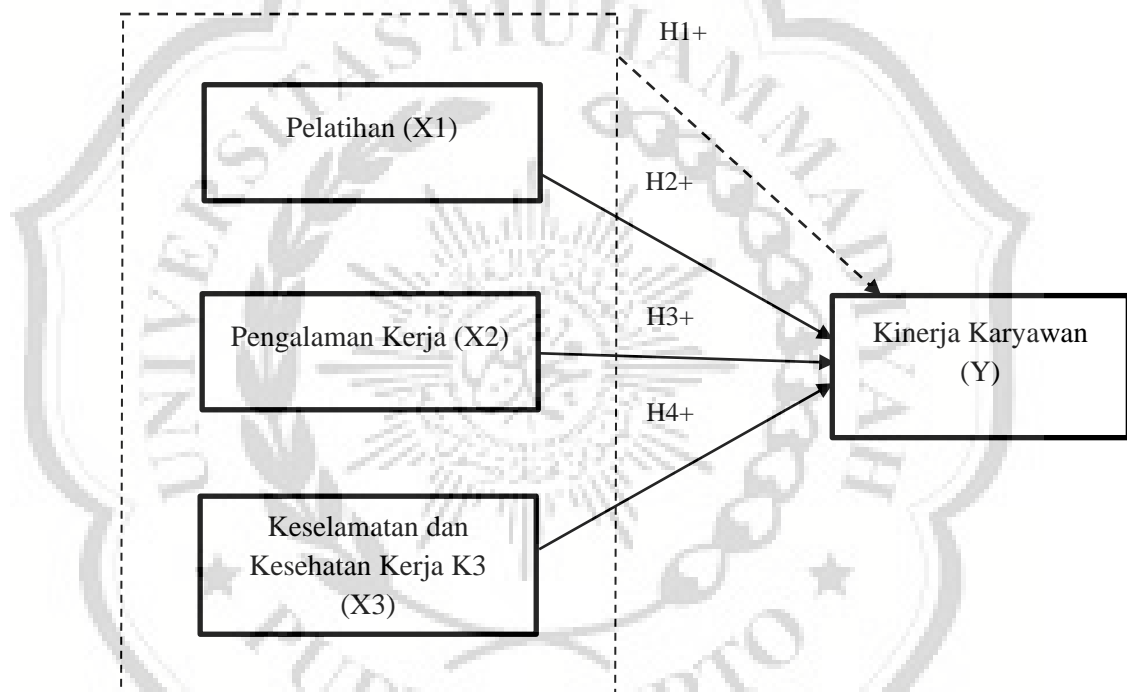
### **3. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.**

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan asumsi Keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu kondisi yang harus dicapai secara ilmiah dan disengaja di tempat kerja dalam rangka melindungi tenaga kerja, manusia dan pekerjaan serta budayanya melalui penerapan teknik pencegahan kecelakaan yang diterapkan untuk selalu mematuhi hukum dan standar yang berkaku (Ryani, dkk 2019). Apabila karyawan mampu menghindari kecelakaan dengan sangat berhati-hati maka mereka akan merasakan kenyamanan dalam bekerja, hal tersebut dapat membuat kualitas bekerja menjadi lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Kartikasari dan Irbayuni (2021), Mustovani dan Suhermin (2019) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Wangi, dkk (2020), Nisak dkk (2017) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H<sub>3</sub> : Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Kasih Mulia Kedungreja.**

Kerangka dalam penelitian ini menyajikan kerangka pemikiran untuk memperoleh permasalahan yang sedang diteliti, kerangka pemikiran ini penulis sajikan dalam bentuk gambar sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

Keterangan:

—————> = Pengaruh secara parsial

- - - - -> = Pengaruh secara simultan

#### **D. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan bahwa meskipun jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan, namun tidak berdasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan, teori, dan penelitian terdahulu, maka penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

*H<sub>1</sub>*: Pelatihan, Pengalaman Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

*H<sub>2</sub>*: Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

*H<sub>3</sub>*: Pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

*H<sub>4</sub>*: Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.