

## **BAB II LANDASAN TEORI**

### **2.1 Pengembangan Karir**

#### **2.1.1 Pengertian Pengembangan Karir**

Menurut Putri (2019) Pengembangan karir adalah keputusan yang diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan pada masa depan, berarti bahwa seseorang yang sudah menetapkan rencana karirnya, perlu mengambil langkah-langkah tertentu untuk mewujudkan rencana tersebut. Berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat diambil atas prakarsa pekerja sendiri, tetapi dapat pula berupa kegiatan yang dapat disponsori oleh organisasi, atau gabungan dari keduanya. Menurut Arismunandar (2020) karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Jadi betapa punbaiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis. Ramli (2018) Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan. Syahputra (2020) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

#### **2.1.2 Manfaat Pengembangan Karir**

Berikut adalah manfaat pengembangan karir dalam perusahaan yaitu:

### **1. Tujuan organisasi dan karyawan selaras**

Dengan melakukan pengembangan tentu karyawan akan semakin lebih baik. Ketrampilan dan Pengetahuan akan semakin meningkat. Dampaknya jelas bagi karyawan sendiri, dan juga berguna bagi perkembangan perusahaan. Hal tersebut berimbas pada citra dan jenjang karir dalam perusahaan. Karyawan akan mendapatkan strata jabatan lebih tinggi dan perusahaan mendapatkan citra lebih baik. Orang luar akan melihat bahwa perusahaan makin berkembang dengan karyawan mereka yang makin ahli dan berpengalaman. Kenaikan pangkat/jabatan seseorang dalam jenjang karirnya adalah konsep mutual bukan konsep individual.

### **2. Program Pengembangan SDM lebih efektif dan efisien**

Dengan melakukan pengembangan karir seseorang tentu kualitas kinerja karyawan bersangkutan pun akan meningkat. Peningkatan ini tentu akan meningkatkan kinerja perusahaan pula. Produktivitas karyawan meningkat, dan pada akhirnya dapat menekan biaya SDM. Program pengembangan karir karyawan bertujuan jangka panjang memberikan efektivitas kerja.

### **3. Iklim kerja perusahaan menjadi lebih sehat**

Iklim kerja yang positif tentu akan semakin menggiatkan karyawan bekerja. Tak hanya itu, mental sehat para pekerja pun akan terwujud. Sehingga bukan hal yang sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan visi misi organisasi. Oleh karena itu, pengembangan karir karyawan perlu dilakukan berkelanjutan. Perusahaan mengelola sumber daya yang loyal dan tangguh, sehubungan pola-pola pengembangan karir individu. Jika setiap individu merasa puas dengan situasi dan kondisi bekerja, maka suasana kerja akan menjadi kondusif. Inilah iklim budaya kerja yang diharapkan. Kesehatan iklim kerja merupakan manfaat pengembangan karir karyawan dalam perusahaan.

### **2.1.3 Tahap-tahap Pengembangan Karir**

Menurut Arismunandar (2020) bahwa pengembangan karir mengalami tahap-tahap sebagai berikut:

1. Fase Awal/ Fase Pembentukan

Pada fase ini menekankan pada perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan dalam tahun-tahun awal pekerjaan.

2. Fase Lanjutan

Pada fase ini pertimbangan jaminan keamanan sudah mulai berkurang namun lebih menitikberatkan pada pencapaian, harga diri dan kebebasan.

3. Fase Pensiun

Pada fase ini individu menyelesaikan satu karir dan dia akan berpindah ke karir yang lain dan individu memiliki kesempatan untuk mengekspresikan aktualisasi diri sebelumnya tidak dapat ia lakukan.

### **2.1.4 Indikator Pengembangan Karir**

Indikator - Indikator pengembangan karir menurut Putri (2019) diantaranya:

1. Penilaian dan Evaluasi: penilaian dan evaluasi yang dilakukan mengenai pelaksanaan pengembangan karir telah berjalan efektif sesuai dengan aturan yang berlaku, sehingga dapat diketahui hasilnya.
2. Prestasi Kerja: kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang tinggi, maka kemajuan karir karyawan.
3. Latar Belakang Pendidikan: latar belakang pendidikan diperhatikan oleh manajemen dalam proses kenaikan pangkat/jabatan sesuai persyaratan dan kemampuan karyawan.
4. Pelatihan yang telah diikuti: pelatihan yang terprogram dilaksanakan dalam rangka pengembangan karir, berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku.

5. Pengalaman Kerja: pengalaman kerja dijadikan dasar dalam menentukan pengembangan karir, sehingga berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan.
6. Kesetiaan pada Perusahaan: kesetiaan pada perusahaan dijadikan dasar dalam menentukan kemajuan karir seseorang.

## **2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan kerja menurut Firmanzah (2017) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik. Menurut Kartikasari (2017) berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Sedangkan Parashakti (2020) menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Menurut Bhastary (2018) Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) difilosofikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat makmur dan sejahtera. Sedangkan pengertian

secara keilmuan adalah suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

### **2.2.2 Tujuan dan Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Kartikasari (2017) bahwa tujuan dan manfaat dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- b. agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seselektif mungkin.
- c. agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e. agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

### **2.2.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Firmanzah (2017) Menurut Faktor – Faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

#### **A. Perbuatan manusia yang tidak aman**

1. Melaksanakan pekerjaan wewenang atau yang berwenang gagal mengamankan atau memperingatkan seseorang
2. Menjalankan alat-alat mesin diluar batas aman
3. Menyebabkan alat-alat keselamatan kerja tidak bekerja
4. Cara angkat, angkut menempatkan barang dan menyimpan yang kurang baik dan tidak aman

5. Memakai sikap/posisi tubuh yang kurang baik dan tidak aman
  6. Bekerja dengan alat/mesin bergerak atau berbahaya
  7. Melakukan tindakan mengacau, menyalahgunakan, melampui batas
- B. Kondisi fisik dan mekanis yang tidak aman
1. Alat pengaman yang kurang/tidak bekerja
  2. Tidak ada pengaman
  3. Adanya kondisi tidak aman
  4. Design yang kurang baik
  5. Pengaturan proses kerja yang berbahaya atau mengandung resiko seperti : badan terlalu berat, jalan yang sempit/tidak teratur
  6. Penerangan, ventilasi kurang baik
  7. Perencanaan proses kerja kurang/tidak aman

#### **2.2.4 Tujuan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Menurut Bhastary (2018) menjelaskan bahwa tujuan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu, setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis, setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin, semua hasil produksi dipelihara keamanannya, adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan, meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja, terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja atau kondisi kerja, setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja. Program keselamatan kerja diadakan karena tiga alasan penting yakni:

a) Berdasarkan perikemanusiaan

Pertama-tama para manajer akan mengadakan pencegahan kecelakaan kerja atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya. Mereka melakukan demikian untuk mengurangi sebanyak-banyaknya rasa sakit dari pekerjaan yang diderita luka serta

keluarga.

b) Berdasarkan Undang-Undang

Ada juga alasan mengadakan program keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan Undang-Undang federal, Undang-Undang Negara Bagian dan Undang-Undang kota perja tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan sebagian mereka melanggarnya akan dijatuhi hukuman denda

c) Berdasarkan Ekonomi

Alasan ekonomi untuk sadar keselamatan kerja karena biaya kecelakaan dampaknya sangat besar bagi perusahaan.

### **2.2.5 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Firmanzah (2017) ada 5 indikator yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dimana indikator-indikator tersebut harus dapat menjadi perhatian kantor dalam mempekerjakan pegawainya.

Adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1. Alat-alat pelindung kerja

Suatu alat yang mempunyai kemampuan untuk melindungi seseorang yang fungsinya mengisolasi sebagian atau seluruh tubuh dari potensi bahaya di tempat kerja

2. Ruang kerja yang aman

Berpartisipasi manajemen serta keterlibatan seluruh karyawan dan mitra kerja, berupaya menekan setiap potensi resiko di tempat kerja.

3. Penggunaan peralatan kerja

Semua peralatan kerja hendaknya dipelihara agar dapat digunakan secara aman dan efektif

4. Ruang kerja yang sehat

Pengamanan ruangan, meliputi sistem alarm, alat pemadam kebakaran, penerangan yang cukup, ventilasi yang baik dan jalur evakuasi khusus yang memadai.

## 5. Penerangan diruang kerja

Pekerjaan yang dilakukan membutuhkan penerangan atau cahaya, baik yang datang dari benda itu sendiri maupun dari sumber cahaya, yang menerangi benda-benda ditempat kerja, dengan maksud agar objek yang dilihat dapat terlihat dengan jelas.

## 2.3 Efektivitas Kerja

### 2.3.1 Pengertian Efektivitas Kerja

Menurut Syam (2020) Efektivitas kerja adalah Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan artinya apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak, itu sangat tergantung pada bila mana tugas itu dilaksanakan atau tidak, terutama tidak menjawab bagaimana cara melaksanakannya, berapa biaya dikeluarkan itu. Erawati (2017) menyatakan efektivitas merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Dikatakan efektif apabila proses kegiatan mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan. Semakin besar output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi. Hakimah (2019) Efektivitas dapat diartikan sebagai kemampuan organisasi untuk melakukan tugas pokoknya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Setiap proses kegiatan dan kelembagaan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya dengan berbagai sumber yang tersedia. Menurut Afif (2016) efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang manajer efektif dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan atau metode (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan.



### 2.3.2 Faktor – Faktor Efektivitas Kerja

Faktor yang mempengaruhi tercapainya efektivitas kerja Erawati (2017) yaitu:

1. *Karakteristik Organisasi.* Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur merupakan cara untuk suatu organisasi menyusun orang-orangnya untuk menciptakan sebuah organisasi yang meliputi jumlah spesialisasi pekerjaan, desentralisasi pengendalian untuk penyelesaian pekerjaan. Teknologi merupakan suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran jadi.
2. *Karakteristik Lingkungan.* Lingkungan mencakup dua aspek yang berhubungan yaitu lingkungan intern dan ekstern. Lingkungan intern dikenal dengan iklim organisasi yang meliputi atribut lingkungan kerja seperti kepuasan dan prestasi. Lingkungan ekstern menyangkut kekuatan yang timbul diluar batas organisasi yang mempengaruhi tindakan dalam organisasi seperti adanya peraturan pemerintah.
3. *Karakteristik Pekerja.* Pekerja mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga akan menyebabkan perbedaan perilaku antara orang satu dengan orang lain. Prestasi merupakan modal utama di dalam organisasi yang akan berpengaruh besar terhadap efektivitas, sebab meskipun teknologi yang dipergunakan canggih jika tanpa prestasi tidak ada gunanya.
4. *Kebijakan dan Praktek Manajemen.* Manajer memegang peranan sentral dalam keberhasilan suatu organisasi melalui perencanaan, koordinasi dan memperlancar kegiatan. Sehingga manajer berkewajiban menjamin struktur organisasi konsisten dan menguntungkan untuk teknologi dan lingkungan yang ada. Selain itu manajer juga bertanggungjawab untuk menetapkan suatu sistem

imbangan yang pantas sehingga dapat memuaskan kebutuhan pekerja dan tujuan pribadinya dalam mengejar sasaran organisasi.

### **2.3.3 Indikator Efektivitas Kerja**

Indikator untuk mengukur efektivitas kerja Menurut Syam (2020) meliputi:

1. Kemampuan menyesuaikan diri. Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Hal ini sesuai pendapat Ricard M. Steers yang menyatakan bahwa kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap organisasi yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja di dalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.
2. Prestasi Kerja. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan mutu dan sasaran serta batas waktu yang telah ditentukan. Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur merupakan cara untuk suatu organisasi menyusun orang-orangnya untuk menciptakan sebuah organisasi yang meliputi jumlah spesialisasi pekerjaan, desentralisasi pengendalian untuk penyelesaian pekerjaan.
3. Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

## **2.4 Kinerja Karyawan**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Erawati (2017) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Putri (2019) bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Arismunandar (2020) mendefinisikan kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Firmanzah (2017) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan hasil kerja organisasi ataupun gambaran mengenai apakah suatu organisasi telah dapat melaksanakan kegiatan/kebijakan sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat oleh organisasi atau perusahaan.

### **2.4.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Putri (2019) kinerja dipengaruhi oleh:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, komponen yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan oleh manajer dan *team leader*.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/Situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

#### **2.4.3 Dimensi Kinerja**

Menurut Arismunandar (2020) terdapat berbagai kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja karyawan atau pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas  
Terkait dengan satuan jumlah atau kualitas yang dihasilkan.
2. Ketepatan waktu  
Terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk ataupun jasa.
3. Efektivitas biaya  
Terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
4. Kebutuhan akan pengawasan  
Kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
5. Hubungan antar perseorangan  
Kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan, baik, dan kerja sama diantara sesama pekerja dan bawahan.

#### **2.4.4 Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Putri (2019) mengingatkan bahwa orang sering lupa untuk membicarakan untuk apa *performance appraisal*. Menurut Harvard penilai kinerja dapat dipergunakan untuk:

- a. Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi.
- b. Mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode mendatang.
- c. Memberi orang target yang tidak mungkin dicapai, sebagai alat untuk cepat dalam bekerja.
- d. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerja untuk memberikan kinerja lebih tinggi.
- e. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.
- f. Melobi penilai untuk kepentingan politis.
- g. Mendapatkan kesenangan khusus.
- h. Menyepakati tujuan pembelajaran.
- i. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
- j. Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan.
- k. Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian
- l. Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dan karyawan
- m. Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

#### **2.4.5 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah Menurut Erawati (2017) :

1. Kualitas Kerja adalah Standart ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (Standart kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.
2. Kuantitas Kerja adalah Standart ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.
3. Ketepatan Waktu adalah Ketepatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4. Efektivitas adalah tingkat penggunaan daya sumber organisasi tenaga, uang, teknologi, bahan baku dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian adalah suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Peneliti
1	Bhastary (2018)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samudera Perdana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan Di PT. Samudera Perdana
2	Hakimah (2019)	Pengaruh Efektifitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bunga Mas Kikim Palembang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Efektifitas Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bunga Mas Kikim Palembang
3	Syahputra (2020)	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan
4	Akbar (2021).	<i>Effect of Occupational Safety and Health (K3) and Work Motivation on Employee Performance at Rumah Batik Tulis Al-Huda Sidoarjo.</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara <i>Occupational Safety and Health (K3)</i> terhadap kinerja karyawan
5	Fatihudin (2018)	<i>The Effect of Occupational Safety and Health (K3) on Employee Performance Through the Job Satisfaction in Drinking Water Company Pandaan Indonesia.</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara <i>Occupational Safety and Health (K3)</i> terhadap kinerja karyawan

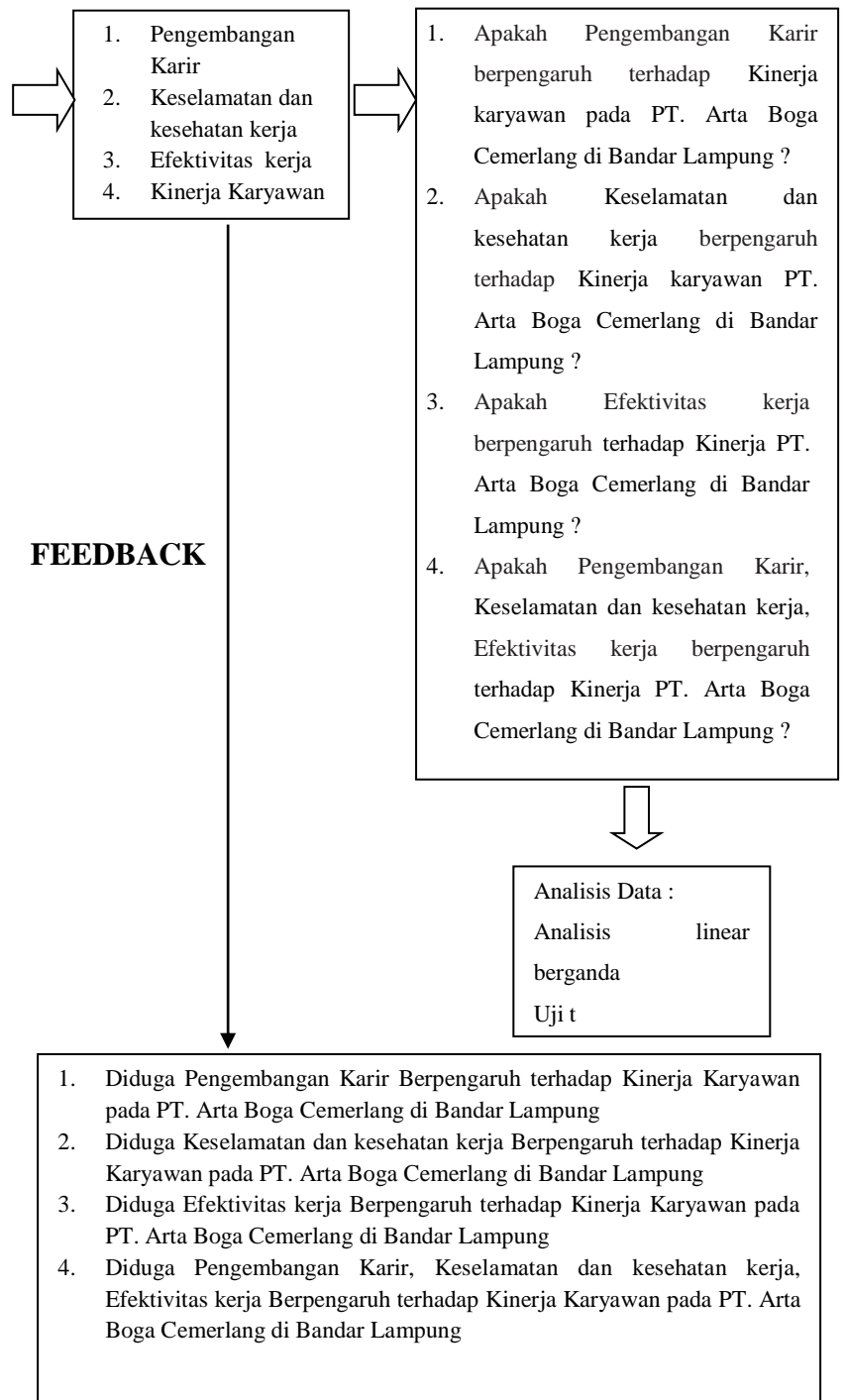
## 2.6 Kerangka Pemikiran

**Tabel 2.2. Kerangka Pemikiran**

**Permasalahan :**

**Pengembangan Karir (X1)**

kurangnya keinginan karyawan untuk keterlibatan dalam aktivitas perusahaan seperti menghadiri pelatihan, melakukan briefing dan laporan hasil kerja, sehingga menurunkan



## 2.7 Hipotesis

Menurut Anwar Sanusi (2017) Hipotesis berupa pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan – hubungan tertentu diantara

dua variabel atau lebih. Kaitan dengan pernyataan diatas yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran diatas, maka dikemukakan teoritis nya.

### **2.7.1 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Pengembangan karir ditunjukan untuk melihat adanya peningkatan karir seseorang dari satu tingkat ke tingkat lainnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Menurut Putri (2019) dimana pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Perkembangan karir bertujuan menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan dimasa yang akan datang, sehingga karyawan berlomba-lomba untuk dapat mendapatkan promosi, maksud dari promosi adalah perubahan posisi/ jabatan atau pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tinggi yang lebih tinggi dan biasanya diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Syahputra (2020) Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut :

**H1 : Diduga Pengembangan Karir Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung**

### **2.7.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Keselamatan kerja menurut menurut Firmanzah (2017) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja



adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bhastary (2018) Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut :

**H2 : Diduga Keselamatan dan kesehatan kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung**

### **2.7.3 Pengaruh Efektivitas terhadap Kinerja Karyawan**

Efektivitas kerja Menurut Syam (2020) adalah “Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan artinya apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak, itu sangat tergantung pada bila mana tugas itu dilaksanakan atau tidak, terutama tidak menjawab bagaimana cara melaksanakannya, berapa biaya dikeluarkan itu”. Dikatakan efektif apabila proses kegiatan mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan. Semakin besar output yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi. Secara umum, efektivitas dapat diartikan sebagai kemampuan organisasi untuk melakukan tugas pokoknya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Setiap proses kegiatan dan kelembagaan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya dengan berbagai sumber yang tersedia.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hakimah (2019) Efektivitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil di

identifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut :

**H3 :Diduga Efektivitas kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang di Bandar Lampung**

#### **2.7.4 Pengaruh Pengembangan Karir, Keselamatan dan kesehatan kerja, Efektivitas kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Putri (2019) dimana pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Keselamatan kerja menurut menurut Firmanzah (2017) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Efektivitas kerja Menurut Syam (2020) adalah Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan artinya apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak, itu sangat tergantung pada bila mana tugas itu dilaksanakan atau tidak, terutama tidak menjawab bagaimana cara melaksanakannya, berapa biaya dikeluarkan itu.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Syahputra (2020) Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bhastary (2018) Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hakimah (2019) Efektivitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan, sebagai berikut :

**H4 Diduga Pengembangan Karir, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Efektivitas Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arta Boga Cemerlang Di Bandar Lampung**