

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dijadikan sebagai pertimbangan dan acuan dalam membandingkan pengaruh suatu variabel. Beberapa hasil dari penelitian terdahulu disajikan pada Tabel 2.1 berikut ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Berkah Sejahtera Teknik Medan	Rahmadani Syahputri Abd. Rasyid Syamsuri (2017)	Variabel Independen: Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T) Variabel Pekerjaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
2	Pengaruh Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Kota Surabaya	Anita Oktafia Ellya Shinta (2020)	Variabel Independen: Beban Kerja Kelelahan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Beban Kerja dan kelelahan kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
3	Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja Terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)	Yuliana Patrisia (2018)	Variabel Independen: Beban Kerja Kelelahan Kerja Variabel Dependen: Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)	Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Beban Tidak Berpengaruh Terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja. Pada Kelelahan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja.

No	Judul	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
4	Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Sarana Kantor Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah.	Adjib Hamzah Nina Oktarina (2017)	Variabel Independen: Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Saranan Kantor Pengalaman Kerja Variabel Dependen: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3, sarana kantor dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pegawai Pada Badan Sar Nasional (Basarnas) Kota Gorontalo	Festika Ratnawati Heldy Vanni Alam Valentina Monoarfa (2023)	Variabel Independen: Kelelahan Kerja Beban Kerja Variabel Dependen: Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Kelelahan Dan Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pegawai.
6	Pengaruh Kepemimpinan Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik Pt. Pln (Persero) Upj Semarang	Riana Aprilia, Apriatni E. P (2016)	Variabel Independen: Kepemimpinan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Variabel Kepemimpinan Dan K3 Secara Terpisah Maupun Bersama-Sama, Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
7	Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Cabang Bsd	Derita Qurbani Upay Selviyana (2019)	Variabel Independen: Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	K3 tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

No	Judul	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
8	Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Imam Bonjol	Risnawati (2016)	Variabel Independen: Kelelahan Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil Analisis Menunjukkan Bahwa Ada Pengaruh Negatif Dan Signifikan Variabel X (Kelelahan Kerja) Terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan) Bahwa Makin Tinggi/Baik Variabel X (Kelelahan Kerja) Maka Akan Tinggi/Baik Variabel Y (Kinerja Karyawan)
9	Analisis Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Welding Di Pt Mcdermott Batam	Sulamat Taufik Sri Zetli (2023)	Variabel Independen: Kelelahan Kerja Variabel Dependen: Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan.
10	Pengaruh (K3) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan	M. Rizal Nur Irawan (2020)	Variabel Independen: Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Motivasi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Hasil Analisis Data Yang Diperoleh Bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 2.1 penelitian terdahulu yang dapat diketahui perbedaan dan persamaan dengan penelitian terdahulu. perbedaan tersebut terletak pada objek penelitian dan variabel yang digunakan serta variabel mediasi atau variabel intervening, Teknik pengambilan sampel serta alat analisis data. Perbedaan variabel dari penelitian sebelumnya. variabel dependen ada variabel keselamatan dan Kesehatan kerja (Patrisia, 2018), (Ratnawati et al., 2023), variabel dependen kinerja pegawai, (Adjib Hamzah & Nina Oktarina, 2017),

variable independen beban kerja (Shinta, 2020), (Patrisia, 2018), (Ratnawati et al., 2023), variable sarana kantor dan pengalaman kerja (Adjib Hamzah Nina Oktarina, 2017), variabel lingkungan kerja (Dahlia, 2019), variabel motivasi (Irawan, 2020), variabel dependen ada variabel kepemimpinan (Aprilia dan E.P, 2016).

Sedangkan untuk persamaan dengan penelitian terdapat penelitian yaitu persamaan pada variabel terikat yang digunakan yaitu variabel kinerja karyawan Rahmadani Syahputri, (2021), Shinta, (2020), Aprilia dan E.P, (2016), Qurbani & Selviyana, (2019), RISNAWATI, (2016) dan (Irawan, 2020).

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2016) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wibowo, (2016) kinerja berasal dari pengertian performance, yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan

dapat diukur (Sedarmayanti, 2011). Dari beberapa definisi tersebut kinerja karyawan adalah kinerja yang dapat diartikan bahwa kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan sesuai dengan apa yang ingin dicapai perusahaan. Kinerja karyawan mengacu pada kemampuan seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

2.2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis, R.L. and Jackson, (2011) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, system rekrutmen, sistem penempatan, motivasi kerja, kemampuan, loyalitas, kelelahan kerja, beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, dan pembagian kerja.

1. Kompensasi: Gaji, tunjangan, dan benefit lainnya yang diterima karyawan dapat sangat memengaruhi motivasi dan kinerja mereka.
2. Disiplin kerja: Seberapa patuh seorang karyawan terhadap aturan perusahaan akan berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas kerja.
3. Kepuasan kerja: Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih produktif dan loyal pada perusahaan.

4. Sistem rekrutmen dan penempatan: Proses pemilihan dan penempatan karyawan yang tepat akan memastikan adanya kesesuaian antara kebutuhan pekerjaan dengan kemampuan karyawan.
5. Motivasi kerja: Faktor internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan.
6. Kemampuan: Keterampilan, pengetahuan, dan bakat yang dimiliki seorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya.
7. Loyalitas: Tingkat kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepuasan kerja, budaya perusahaan, dan kepemimpinan.
8. Kelelahan kerja: Kondisi fisik dan mental yang lelah akibat beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja.
9. Beban kerja: Jumlah tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan. Beban kerja yang terlalu ringan atau terlalu berat sama-sama dapat berdampak negatif pada kinerja.
10. Keselamatan dan kesehatan kerja: Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas dan mengurangi risiko kecelakaan kerja.

11. Pembagian kerja: Cara tugas dibagi-bagi di antara karyawan.

Pembagian kerja yang efektif akan meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

Faktor-faktor di atas saling terkait dan berinteraksi satu sama lain. Misalnya, kompensasi yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi, sementara beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan kinerja. Selain itu, faktor-faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, perubahan teknologi, dan persaingan bisnis juga dapat memengaruhi kinerja karyawan.

2.2.1.3 Indikator

Kinerja karyawan dapat dievaluasi secara akurat dengan mengukur tingkat kinerja. Pengukuran ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Indikator kinerja karyawan menurut Mathis, R.L. and Jackson, (2011) adalah sebagai berikut:

- ★ 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 2) Kualitas, yaitu ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang

diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

- 3) Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- 4) Kehadiran, yaitu keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
- 5) Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.2.2 Kelelahan Kerja

2.2.2.1 Definisi Kelelahan Kerja

Menurut Suma'mur (2009) kelelahan kerja ditunjukkan oleh hilangnya kemampuan untuk bekerja, yang penyebabnya adalah keadaan persarafan sentral atau kondisi psikis-psikologis. Sedangkan menurut Rivai, (2008) menyatakan kelelahan kerja merupakan sejenis stress yang banyak dialami oleh orang-orang yang bekerja dalam pekerjaan pelayanan, seperti perawatan kesehatan, pendidikan, kepolisian, keagamaan dan sebagainya.

Dari beberapa definisi tersebut kelelahan kerja adalah suatu mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh terhindar dari kerusakan lebih lanjut dan kelelahan kerja juga dapat menyebabkan kondisi karyawan yang berbeda sehingga membuat karyawan kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja dan membuat kinerja menjadi turun serta menambah tingkat kesalahan dalam bekerja.

2.2.2.2 Indikator Kelelahan Kerja

Menurut Suma'mur, (2009) menyatakan indikator kelelahan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Menunjukkan terjadinya pelemahan kegiatan

Perasaan berat di kepala, lelah seluruh badan, kaki merasa berat, sering menguap, merasa kacau pikiran, menjadi mengantuk, merasakan beban pada mata, kaku dan canggung dalam gerakan, tidak seimbang dalam berdiri, mau berbaring.

2) Menunjukkan terjadinya pelemahan motivasi

Merasa susah berpikir, lelah berbicara, menjadi gugup, tidak berkonsentrasi, tidak dapat mempunyai perhatian terhadap sesuatu, cenderung untuk lupa, kurang kepercayaan, cemas terhadap sesuatu, tidak dapat mengontrol sikap, tidak dapat tekun dalam pekerjaan.

3) Menunjukkan gambaran kelelahan fisik akibat keadaan umum

Sakit kepala, kekakuan di bahu, merasa nyeri di punggung, terasa pernafasan tertekan, haus, suara serak, terasa pening, spasme dari kelopak mata, tremor pada anggota badan, merasa kurang sehat.

2.2.3 K3

2.2.3.1 Definsi K3

Menurut Wirawan, (2015) keselamatan dan kesehatan kerja (k3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Menurut Mangkunegara, (2016) keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja. Kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan terpapar sakit atau tidak sehat (Kasmir, 2016). Dari beberapa definisi tersebut K3 adalah merupakan suatu upaya untuk menciptakan suasana bekerja yang aman, nyaman, dan pada akhirnya mencapai produktivitas yang maksimal.

2.2.3.2 Indikator K3

Indikator dalam K3 berdasarkan (Tarwaka, 2008), (Wibowo,

2016) dan Sucipto, (2014). Adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1) Ketersediaan fasilitas Kesehatan

Alat-alat keselamatan kerja salah satu hal yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja yaitu terdapatnya alat pelindung diri. Alat Pelindung Diri (APD) adalah seperangkat alat keselamatan yang digunakan oleh pekerja untuk melindungi seluruh atau sebagian tubuhnya dari kemungkinan adanya pemaparan potensi bahaya lingkungan kerja terhadap kecelakaan atau penyakit kerja.

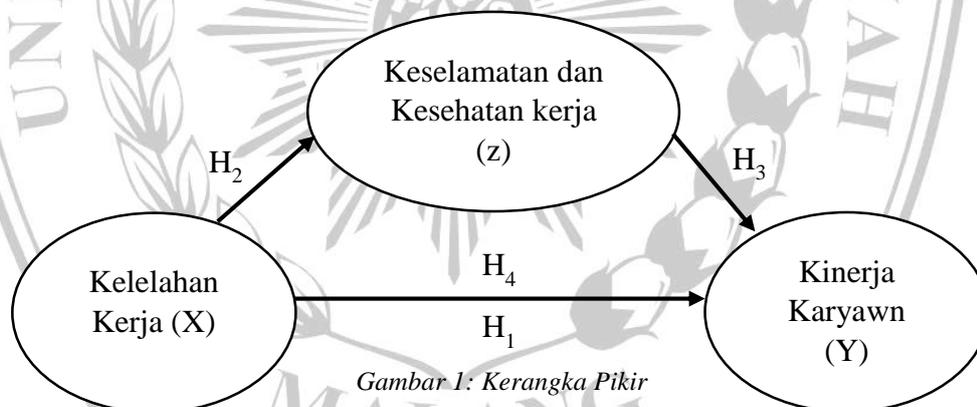
2) Lingkungan Kerja adalah lokasi para karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Lingkungan kerja biasanya berupa tempat kerja yang bersih, menyediakan air bersih, atau pembuangan limbah yang sesuai sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja. unsur-unsur penunjang seorang karyawan agar selamat saat sedang bekerja dan setelah mengerjakan pekerjaan.

3) Jaminan kesehatan dan Keselamatan kerja berupa perlindungan Kesehatan karyawan dengan tujuan untuk memperoleh pemeliharaan Kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan seperti adanya BPJS bagi karyawan.

- 4) Ketersediaan fasilitas kesehatan dapat dimanfaatkan karyawan dalam mensejahterakan kesehatannya. Fasilitas ini dapat berupa tersedianya kotak k3 sebagai bentuk pertolongan pertama pada kecelakaan.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini adalah untuk melihat pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan dengan keselamatan dan Kesehatan kerja sebagai variabel intervening. Dalam penelitian ini akan dijelaskan bahwa terdapat hubungan antara kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan dan dimediasi oleh keselamatan dan Kesehatan kerja. Berdasarkan analisis di atas kerangka konseptual ini sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Pikir

2.4 Perumusan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Rivai, (2008) menyatakan kelelahan kerja merupakan sejenis stress yang banyak dialami oleh orang-orang yang bekerja dalam pekerjaanpekerjaan pelayanan, seperti perawatan kesehatan,

pendidikan, kepolisian, keagamaan dan sebagainya. Sedangkan menurut Suma'mur, (2009) kelelahan kerja ditunjukkan oleh hilangnya kemauan untuk bekerja, yang penyebabnya adalah keadaan persarafan sentral atau skondisi psikis-psikologis. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Risnawati, (2016) Menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sedangkan hasil penelitian tedahulu yang Sulamat Taufik, (2023) menunjukkan bahsa ada penagruh kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kelelahan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

2.4.2 Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap K3

Menurut Rivai, (2008) Kelelahan kerja merupakan sejenis stress yang banyak dialami oleh orang-orang yang bekerja dalam pekerjaan pelayanan, seperti perawatan kesehatan, pendidikan, kepolisian, keagamaan dan sebagainya. Berdasarkan hsil penelitian yang dilakukan Patrisia, (2018) Tidak terdapat pengaruh kelelahan kerja terhadap penerapan kesehatan dan keselamatan kerja. Sedangkan menurut hasil penelitian yang dilakukan Ratnawati et al., (2023) kelelahan kerja berpengaruh terhadap kesehatan dan keselamatan kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut:

H₂: Kelelahan Kerja Berpengaruh Terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

2.4.3 Pengaruh K3 Terhadap Kinerja

Berdasarkan pendapat Wirawan, (2015) keselamatan dan kesehatan kerja (k3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Menurut Mangkunegara, (2016) keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Aprilia dan E.P, (2016) hasil analisis K3 secara terpisah maupun bersama-sama, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Didukung dengan penelitian Irawan, (2020) Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh bahwa keselamatan kesehatan kerja (k3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

2.4.4 Pengaruh Kelelahan Terhadap Kinerja dengan K3 Sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan pendapat Rivai, (2008) menyatakan kelelahan kerja merupakan sejenis stress yang banyak dialami oleh orang-orang yang

bekerja dalam pekerjaan pelayanan, seperti perawatan kesehatan, pendidikan, kepolisian, keagamaan dan sebagainya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Ratnawati et al., (2023) kelelahan kerja berpengaruh terhadap kesehatan dan keselamatan kerja. Dan didukung dengan penelitian yang dilakukan Irawan, (2020) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (k3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dengan variabel Kelelahan kerja dan variabel K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan K3 memediasi dari variabel kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut:

H₄: keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara signifikan memediasi Kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan.