

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan ini dapat disajikan pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti & tahun	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Rahma (2024), <i>Jurnal Manajemen Bisnis</i> Volume 2, Nomor 1 Tahun 2024	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1), Lingkungan kerja non fisik (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Saputra (2023), <i>PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo</i> Volume 10 Nomor 2, 2023	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1), Lingkungan kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3	Anjani (2023), <i>Jurnal Volatilitas</i> , Volume 5, No 6 November 2023	Lingkungan kerja (X_1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4	Vernando (2023), <i>Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi</i> , 2 (2), 483–492	Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan, Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dilihat dari nilai Adjusted R Square = 0,253 atau 25,3%
5	Pratiwi (2021), <i>Jurnal Inovasi dan Kreativitas (JIKa)</i> , Vol.1 No.1	Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Variabel keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Perlindungan aktivitas kerja dari tingkat risiko kecelakaan dan lingkungan yang baik dan mendukung aktivitas kerja akan mendorong peningkatan kinerja karyawan
6	Zhaflesia (2024), <i>Jurnal Sains dan Teknologi Maritim (JSTM)</i> , Vol.24 No.2	K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

7	Nur (2023), <i>Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 6 No 2, Juni 2023</i>	Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pasca Pandemi COVID-19, hal tersebut dibuktikan dengan didapatkannya hasil pengujian hipotesis melalui Uji t dengan mendapatkan hasil nilai t-hitung yang lebih kecil dari t-tabel ($0,272 < 2,004$), sedangkan Nilai t-hitung dari variabel Disiplin Kerja adalah $4,836 > 2,004$ dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pasca pandemi COVID-19.
8.	Daspar (2023), <i>Jurnal Pelita Manajemen, Vol 02 No 01 Mei 2023</i>	Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan kesehatan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Secara simultan keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Sumiden Sintered Components Indonesia.
9	Wahyuddin (2023), <i>Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 6 No 2, Juni 2023</i>	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Analisis Jalur	Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa Kesehatan & Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja. Lingkungan

				Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai mediasi. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai mediasi.
10	Sulu' (2023), <i>Jurnal Manajemen dan Bisnis</i> , 2(4), 268–280	Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja serta Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Malea Energy Kabupaten Tana Toraja. Sementara itu, hasil pengujian secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Malea Energy Kabupaten Tana Toraja.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari hasil penelitian terdahulu dengan perbedaan yaitu menggunakan teori, lokasi atau obyek penelitian yang berbeda. Adapun persamaannya yaitu kinerja karyawan ditinjau dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja. Penelitian terdahulu dalam penelitian ini digunakan sebagai dasar empiris penyusunan hipotesis penelitian.

B. Tinjauan Teori

Beberapa teori yang digunakan sebagai dasar untuk melakukan kajian secara teoritis dalam penelitian ini yaitu meliputi kinerja karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja.

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2018) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sastrohadiwiryono (2013) bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan (*ability*), kemampuan yang dapat dikembangkan (*capacity*), bantuan untuk terwujudnya *performance* (*help*), insentif materi maupun nonmateri (*incentive*), lingkungan (*environment*), dan evaluasi (*evaluation*). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (ketrampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian), lingkungan (termasuk insentif dan noninsentif) dan teknologi. Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Robbins (2015) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Bastian (2001) menyatakan bahwa, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Mangkunegara (2018) berpendapat bahwa, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Seymour (dalam Tika, 2016), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Gibson, dalam Wirawan, 2012). Yukl (dalam dalam Tika, 2016) memakai istilah proficiency yang mengandung arti yang lebih luas.

Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Profisiensi dilihat dari tiga segi, yaitu: perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau *outcomes* yang dicapai pekerja, dan penilaian-penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, inisiatif, potensi kepemimpinan dan moral kerja. Gibson (dalam

Tika, 2016) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efisiensi, dan kriteria efektifitas lainnya. Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan.

Menurut Wijono (2010), kinerja pegawai secara umum adalah merupakan gambaran prestasi yang telah dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam operasionalnya. Kinerja adalah merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Menurut Cole, dkk, (dalam Alfatamma, 2020) kinerja adalah menggambarkan kinerja sebagai proses berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja individu dengan menyelaraskan dengan yang diinginkan (dan dengan tujuan strategis organisasi) secara informal, sehari-hari, dan secara informasi/sistematis melalui wawancara penilaian dan penetapan tujuan. Pekerjaan yang dilakukan dalam kapasitas manajemen tenaga kerja.

Dari definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai perantara terget tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui perantara target yang ditentukan sebelumnya.

b. Faktor Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kopelman (dalam Annisa, Setyawan, dan Susila, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: *individual characteristics* (karakteristik individual), *organizational characteristic* (karakteristik organisasi), dan *work characteristics* (karakteristik kerja). Lebih lanjut oleh Kopelman dijelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Apabila dikaitkan dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan.

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan menurut Simanjuntak (2005), adalah:

1. Faktor individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
2. Faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian,

penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengoragnisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

3. Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

c. Indikator Kinerja

Mangkunegara (2018) menyatakan, kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu sebagai berikut.

- 1) Kualitas yaitu mutu pekerjaan sebagai *output* yang dihasilkan.
- 2) Kuantitas yaitu mencakup jumlah hasil kerja dalam kurun waktu yang ditentukan.
- 3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, menyangkut tentang kesesuaian waktu yang telah direncanakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Widodo (2015), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Menurut Rivai dan Sagala (2018), Keselamatan dan Kesehatan Kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 Bab III pasal 3 tentang keselamatan kerja disebutkan syarat-syarat keselamatan kerja sebagai berikut:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- c. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- d. Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diripada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
- e. Memberi pertolongan pada kecelakaan.
- f. Memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja
- g. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembapan, debu, kotoran asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran

- h. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan.
 - i. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
 - j. Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik.
 - k. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
 - l. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban
 - m. Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
 - n. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
 - o. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
 - p. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar-muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
 - q. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
 - r. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi
2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Rachmawati (2012), tujuan manajemen K3 adalah:

- a. Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja bebas
- b. Sebagai upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaankecelakaan akibat kerja, pemeliharaan, dan peningkatan

kesehatan, dan gizi tenaga kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja, pelipat ganda kegairahan serta kenikmatan kerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2013), tujuan Keselamatan Kerja adalah:

- a. Manfaat Lingkungan Kerja yang Aman dan Sehat Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif.
- b. Kerugian Lingkungan Kerja yang Tidak Aman dan Tidak Sehat Jumlah biaya yang besar seing muncul karena ada kerugian-kerugian akibat kematian dan kecelakaan di tempat kerja dan kerugian menderita penyakit-penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2018), tujuan dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaikbaiknya 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.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Menurut Sedarmayanti (2011), Faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah:

a. Kebersihan

Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih. Penumpukan abu dan kotoran tidak boleh terjadi dan karenanya semua ruang kerja, gang dan tangga harus dibersihkan tiap hari. Perlu disediakan tempat sampah dalam jumlah yang cukup, bersih dan bebas hama, tidak bocor dan dapat dibersihkan dengan mudah. Bahan buangan dan sisa diupayakan disingkirkan di luar jam kerja untuk menghindari resiko terhadap kesehatan.

b. Air minum dan kesehatan

Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara cuma-cuma dekat tempat kerja.

c. Urusan rumah tangga

Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan. Jika jalan sempit dan tidak bebas dari tumpukan bahan dan hambatan lain, maka waktu akan terbuang

untuk menggeser hambatan tersebut sewaktu bahan dibawa ke dan dari tempat kerja atau mesin. Tempat penyimpanan harus diberi tanda dan bahan disusun dalam tempat tertentu, serta diberi tanda pengenal seperlunya.

d. Ventilasi, pemanas dan pendingin

Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Pengaruh udara panas dan akibatnya dapat menyebabkan banyak waktu hilang karena pegawai tiap kali harus pergi ke luar akibat keadaan kerja yang tidak tertahan.

e. Tempat kerja, ruang kerja dan tempat duduk

Seorang pegawai tak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan. dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan pegawai, tetapi pada umumnya kepadatan termaksud menyangkut masalah efisiensi kerja. Bekerja dengan berdiri terus menerus merupakan salah satu sebab merasa letih yang pada umumnya dapat dihindari.

f. Pencegahan kecelakaan

Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datan dari manusia. Upaya ke arah itu terlampau beraneka ragam untuk

dibahas, yakni mencakup upaya memenuhi peraturan dan standar teknis, antara lain meliputi pengawasan dan pemeliharaan tingkat tinggi.

g. Pencegahan kebakaran

Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan terjadi di daerah beriklim panas dan kering serta lingkungan industri tertentu. Pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah untuk semua yang bersangkutan dan perlu dilaksanakan dengan cepat menurut peraturan pencegahan kebakaran, seperti larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran dan lain-lain. Pencegahan senantiasa lebih baik daripada memadamkan kebakaran, tetapi harus ditekankan pentingnya peralatan dan perlengkapan lainnya untuk pemadaman kebakaran, yang harus dipelihara dalam keadaan baik. Manajemen dan pengawas hendaknya diberitahu tentang apa yang seharusnya dilakukan pegawai jika timbul kebakaran.

h. Gizi

Pembahasan lingkungan kerja tidak dapat lepas tanpa menyinggung tentang masalah jumlah dan nilai gizi makanan para pegawai. Di beberapa negara jumlah makanan pegawai tiap hari hanya sedikit melebihi yang diperlukan badannya, jadi hanya cukup untuk hidup dan sama sekali kurang untuk dapat mengimbangi pengeluaran tenaga selama menjalankan pekerjaan yang berat. Dalam keadaan yang demikian tidak dapat diharapkan bahwa pegawai akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan energy berat, yang biasanya dapat dihasilkan oleh

pegawai yang sehat, cukup makan, lepas dari kesulitan akibat iklim yang harus dihadapi.

i. Penerangan/cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja

Pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna di tempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah atau dihilangkan karena dapat mengakibatkan kerusakan.

3. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Hedianto, Mukzam dan Iqbal (2014) yaitu sebagai berikut:

- a. Penempatan benda atau barang sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya
- b. Perlindungan pada pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat-alat perlindungan yang sesuai dan baik.
- c. Penyediaan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegah, pertolongan dan perlindungan.
- d. Penyediaan program sosialisasi pencegahan kecelakaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai atau pekerja.
- e. Lingkungan secara medis. Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut a) Kebersihan lingkungan kerja. b) Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja. c) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri.

- f. Lingkungan kesehatan tenaga kerja yaitu upaya-upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.
- g. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Harrianto, 2010). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan (Lewa dan Subowo, 2005). Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah dalam melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja (Soedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Supardi dalam Nurhaida (2010), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Nitisemito (2016) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik Menurut Soedarmayanti (2017) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman,

nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Soedarmayanti (2017) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas

karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Menurut Robbins (2016) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

a) Pencahayaan

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

b) Sirkulasi ruang kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

c) Tata letak ruang

Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

d) Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

e) Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

a) Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

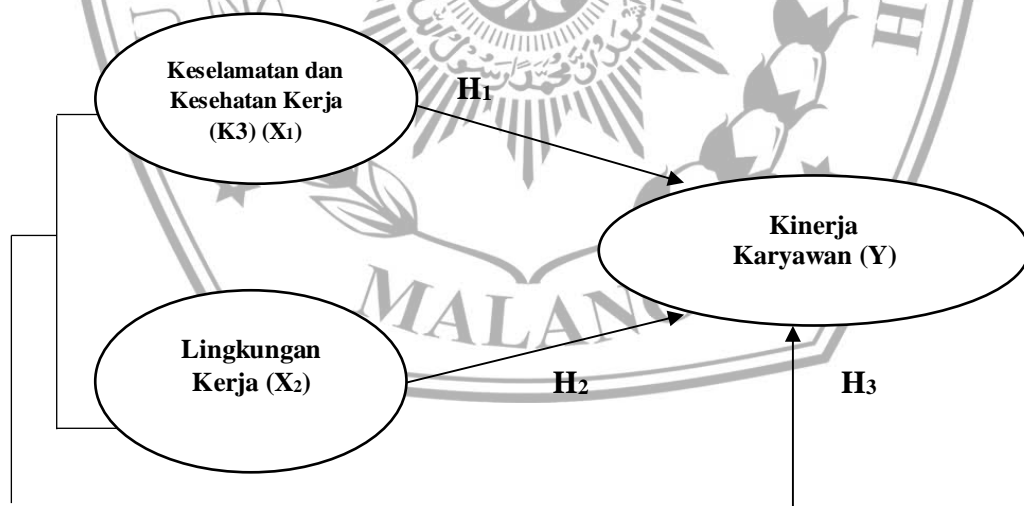
b) Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

C. Kerangka Pikir Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Dalam penelitian, peneliti akan menggunakan konsep untuk menggambarkan secara tepat fenomena yang hendak diteliti. Konsep menggambarkan suatu fenomena secara umum abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap sesuatu yang khas (Nazir, 2014). Sehingga pikir penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir penelitian dapat diketahui adanya penurunan dan peningkatan atas kinerja karyawan dalam hal ini mengenai

kualitas, kuantitas dan waktu ditinjau dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja baik secara parsial dan simultan.

D. Hipotesis

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah tersebut sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan aspek penting dalam perusahaan karena menyangkut keselamatan dan kesehatan para karyawan yang harus mendapatkan perhatian. Dengan adanya program Keselamatan dan Kesehatan Kerja para pekerja akan merasa nyaman karena mendapat jaminan atas pekerjaan yang dilakukan sehingga akan meningkatkan kinerjanya dan lebih baik dalam bekerja dan target perusahaan dapat tercapai. Menurut Kasmir (2019) keselamatan kerja adalah aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Kesehatan Kerja adalah upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. Keselamatan kerja harus diperhatikan untuk meminimalkan kecelakaan kerja. Selain bertujuan menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program keselamatan juga meningkatkan kegairahan, keserasian dan partisipasi kerja maka berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan (Mangkunegara, 2018). Hasil penelitian Saputra (2023), Anjani (2023), Vernando (2023), Pratiwi (2021), menunjukkan bahwa keselamatan dan

kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya dengan semakin baiknya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Berdasarkan dari penjelasan tersebut maka peneliti mengajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

H₁: Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja juga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung seperti kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, bisa menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Mangkunegara, 2018). Bentuk dari lingkungan kerja tersebut meliputi fasilitas fisik maupun psikis. Hal yang berkaitan dengan fasilitas fisik antara lain adalah peralatan kerja, tempat kerja, kerjasama dan lain sebagainya. Sedangkan hal yang berkaitan dengan lingkungan psikis antara lain adalah tersedianya fasilitas kerja, kondisi kerja dan hubungan kerja antar karyawan. Dapat dipahami bahwa, lingkungan kerja yang baik akan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. (Soedarmayanti, 2017). Hal ini didukung oleh penelitian Zhaflesia (2024), Pratiwi (2021), Sulu' (2023) dan Nur (2023)

yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari penjelasan tersebut maka peneliti mengajukan hipotesis kedua sebagai berikut:

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

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

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja (Hadiguna, 2019). Menurut Mangkunegara (2018) kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja. Prawirosentono (2018) mendefinisikan kinerja sebagai *performance*, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan peningkatan kualitas kesehatan dan keselamatan serta kondisi lingkungan kerja. Hasil penelitian Pratiwi (2021), Zhaflesia (2024), Pratiwi (2021),

Vernando (2023), Sulu' (2023) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari penjelasan tersebut maka peneliti mengajukan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H₃: Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Pratiwi (2021) dan Vernando (2023), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari penjelasan tersebut maka peneliti mengajukan hipotesis keempat sebagai berikut:

H₄: Lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan

