

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan itu. Bagaimana pun juga perusahaan tidak akan mungkin berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia atau sumber daya manusia yang ada tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Maka faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan perusahaan (Yayan dan Suharmono, 2011:15)

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam mempertahankan keberlangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia memiliki arti yang penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. (Nurhidaya, 2008:1)

Berkembangnya sebuah organisasi tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja, sebuah keharusan bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. (Yandra, 2022:1)

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendirinya adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, lingkungan, kepribadian, sikap dan perilaku yang

mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, lingkungan kerja, tempat karyawan bekerja. (Lyta dan Harmon, 2017)

Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak terjadi dengan sendirinya dan secara instan namun dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Lemahnya kinerja karyawan akan mencerminkan pelayanan yang diberikan, juga bias menimbulkan dampak atau citra negative dari masyarakat terhadap perusahaan, yang secara tidak langsung juga mencerminkan kualitas dari perusahaan yang bersangkutan, meskipun hanya dilakukan beberapa oknum tetapi bias menggambarkan kualitas keseluruhan karyawannya (Nurwanda, 2018)

Keberhasilan pada suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, setiap organisasi termasuk perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai melalui pekerjaan yang akan dilakukan karyawan (Nurhidaya, 2018:1)

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Ketika lingkungan kerja yang aman dan sehat tidak tercipta, karyawan cenderung merasa kurang nyaman dan tidak optimal dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, perusahaan yang secara konsisten menerapkan program kesehatan dan keselamatan kerja sering kali mendapatkan manfaat berupa peningkatan loyalitas, efisiensi, dan kualitas kerja.

Dalam dunia kerja, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi. Untuk mencapai kinerja optimal, organisasi perlu memastikan bahwa karyawan bekerja dalam lingkungan yang mendukung, baik dari segi kesehatan, keselamatan kerja, maupun kondisi lingkungan kerja itu sendiri. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) memiliki peran penting dalam menciptakan rasa aman bagi karyawan sehingga mereka dapat bekerja tanpa rasa khawatir terhadap risiko kecelakaan kerja atau penyakit akibat pekerjaan.

Dalam era dengan keilmuan dan teknologi yang semakin canggih, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu keharusan untuk dilaksanakan oleh penyelenggara hal yang mengancam keselamatan dan kesehatan. Jika keselamatan dan kesehatan pekerja terpelihara dengan baik maka angka kesakitan, absensi, kecacatan dan kecelakaan kerja dapat diminimalkan, sehingga akan terwujud pekerja yang sehat dan produktif. (Cindy dan Eeng,2019:1)

Masalah kesehatan dan keselamatan kerja yang tidak ditangani dengan baik dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti meningkatnya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, hingga penurunan lingkungan dan produktivitas karyawan. Selain itu, ketidakhadiran akibat gangguan kesehatan karyawan juga dapat menghambat operasional perusahaan, sehingga berpotensi menurunkan kinerja secara keseluruhan.

Keselamatan kerja pada dasarnya merupakan kebutuhan setiap manusia dan menjadi naluri setiap makhluk hidup. Sejak manusia hidup di bumi, mereka sadar bahwa mereka telah mengetahui aspek keselamatan untuk mengantisipasi berbagai bahaya di lingkungan sekitar mereka. Perlindungan tenaga kerja memiliki beberapa

aspek dan salah satunya merupakan perlindungan keselamatan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan kerjanya sehari-hari untuk meningkatkan produktivitas.

Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari kondisi yang bebas dari fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh tempat kerja. Resiko kesehatan kerja merupakan factor-faktor dalam tempat kerja yang bekerja yang melebihi periode waktu yang telah ditentukan, tempat kerja dapat menyebabkan atau membuat stres emosi dan gangguan fisik.

Usaha pabrik tahu ponimin dihadapkan pada tantangan untuk memastikan bahwa program K3 yang diterapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif. Hal ini tidak hanya untuk memenuhi peraturan pemerintah, tetapi juga untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, diperlukan kajian untuk memahami sejauh mana pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, serta langkah-langkah strategis yang dapat dilakukan untuk meningkatkan implementasi K3 di perusahaan.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara K3 dan kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan rekomendasi yang relevan untuk mendukung keberlanjutan dan perkembangan Usaha pabrik tahu ponimin.

Seperti yang dijelaskan berdasarkan riset yang dilakukan Organisasi Buruh Sedunia International Labour Organization (ILO) yang menunjukkan bahwa mean 6000 karyawan atau buruh meninggal setiap hari dalam kecelakaan kerja saat di lingkungan kerja. Jumlah tersebut sama dengan seorang meninggal setiap 15 detik

atau dengan kata lain 2,2 juta pekerja per tahun akibat sakit atau kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan upaya untuk menciptakan suasana bekerja yang aman, nyaman dan mencapai tujuan yaitu produktivitas setinggi-tingginya. Kesehatan dan Keselamatan Kerja sangat penting untuk dilaksanakan pada semua bidang pekerjaan tanpa terkecuali proyek pembangunan gedung seperti apartemen, hotel, mall dan lain-lain, karena penerapan K3 dapat mencegah dan mengurangi resiko terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat melakukan kerja. Menurut (Nissa & Amalia, 2018) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) memang merupakan salah satu persyaratan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang erat kaitannya dengan hasil produksi. Pada dasarnya K3 adalah upaya mencegah/ menghindari/ mengurangi kecelakaan tambang dengan cara menghentikan/ meniadakan/ menghilangkan resiko (unsure bahaya) guna mencapai target kerja/ produksi.

Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, juga memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang buruk, seperti pencahayaan yang kurang memadai, kebisingan, suhu ekstrem, atau hubungan antar karyawan yang kurang harmonis, dapat mengakibatkan stres, kelelahan, dan penurunan lingkungan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja, efisiensi, dan produktivitas.

Di era persaingan global, organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerja melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Salah satu caranya adalah dengan memastikan penerapan K3 yang baik dan menciptakan lingkungan kerja

yang kondusif. Banyak penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara K3, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan sangat erat. Namun, implementasi K3 dan upaya menciptakan lingkungan kerja yang ideal sering kali menghadapi berbagai tantangan, seperti kurangnya pemahaman, anggaran, atau komitmen dari pihak manajemen.

Melalui penelitian ini, penulis ingin menganalisis sejauh mana K3 dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi yang relevan bagi perusahaan untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung produktivitas karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan perusahaan dan literatur akademik terkait hubungan antara K3, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Usaha Pabrik Tahu Sumedang Ponimin sudah berdiri sejak lama yaitu dari tahun 1995 dan sampai sekarang. Pada Usaha Pabrik Tahu Ponimin gaji yang diberikan tidak mengalami kenaikan seiring berjalannya waktu, meskipun karyawan tersebut sudah lama bekerja disana. Ini menjadi salah satu alasan atau pengaruh kinerja karyawan menurun.

Usaha Pabrik Tahu Ponimin jarang memberikan insentif kepada karyawannya. Walaupun demikian insentif tetap ada setahun sekali misalnya pada saat hari raya atau THR. Usaha pabrik tahu sumedang ponimin tidak memberikan cuti kepada karyawannya jadi jika ada karyawan yang ingin cuti atau libur akan dipotong gaji karyawan perhari nya.

Berikut adalah data dari gaji dan insentif karyawan Usaha Pabrik Tau Ponimin :

**Tabel 1.1**  
**Pemberian gaji dan insentif karyawan**

<b>Jabatan</b>	<b>Gaji pokok</b>	<b>Insentif</b>
Penggoreng tahu	2.600.000	1.300.000
Pembuat tahu	2.600.000	1.300.000
Pemilih tahu	1.700.000	850.000

Sumber : Usaha Pabrik Tahu Ponimin, 2024

Berdasarkan fenomena yang terjadi adanya tingkat penjualan tahu sumedang mengalami fluktuasi selama lima tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut :

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Penjualan Tahu Sumedang Ponimin Tahun 2019-2023**

<b>Tahun</b>	<b>Penjualan</b>
2019	1.902.200.720
2020	1.795.540.015
2021	1.802.730.200
2022	1.830.231.660
2023	1.820.275.980

Sumber : Usaha Pabrik Tahu Ponimin, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat penjualan tahu sumedang Ponimin mengalami fluktuasi selama lima tahun terakhir, indikasi ini menunjukkan adanya kecenderungan atau fenomena kinerja karyawan yang tidak baik dimungkinkan adanya gaji dan insentif yang rendah, oleh karena itu judul penelitian ini adalah : **PENGARUH MANAJEMEN KESEHATAN, KESELAMATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI USAHA PABRIK TAHU PONIMIN MEDAN POLONIA.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Tidak adanya kenaikan gaji seiring berjalannya waktu
2. Gaji yang diterima masih tergolong rendah
3. Mendapatkan potongan gaji jika mengambil cuti dan dapat memicu turunnya kinerja karyawan
4. Insentif yang rendah

## **1.3 Batasan Masalah**

Dalam penulisan ini penulis mencoba untuk membatasi permasalahan agar tidak terjadi kesalah pahaman dan pelebaran dalam pembahasan nantinya. Maka penulis membatasinya hanya pada pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini di fokuskan pada karyawan usaha pabrik tahu ponimin medan polonia.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada identifikasi masalah, maka sangat perlu merumuskan masalah pada penelitian ini, yang merupakan pokok permasalahan yang harus di jawab. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di usaha pabrik tahu pomimin?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di usaha pabrik tahu ponimin?

3. Apakah manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di usaha pabrik tahu ponimin?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Dalam suatu penelitian yang dilakukan, tujuan penelitian merupakan hal-hal yang sangat penting bila diuraikan terlebih dahulu untuk memudahkan penelitian yang akan dilakukan. Ada pun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di usaha pabrik tahu ponimin.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di usaha pabrik tahu ponimin.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di usaha pabrik tahu ponimin.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Untuk akademisi

Melalui penelitian ini dapat menambah wawasan dan juga pengetahuan khususnya tentang sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan usaha pabrik tahu ponimin.

2. Untuk Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi informasi tambahan dan pertimbangan bagi Perusahaan Ketika mengambil Keputusan untuk melakukan kegiatan

perusahaan dan sebagai salah satu acuan untuk menekan angka kecelakaan pada usaha pabrik tahu ponimin.

3. Untuk peneliti selanjutnya

Untuk memberikan informasi dan menambah pengetahuan serta sebagai masukan atau dapat di jadikan referensi untuk melakukan pembahasan yang sama.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Manajemen merupakan suatu ilmu pengetahuan tentang seni memimpin organisasi yang terdiri atas kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian terhadap sumber-sumber daya yang terbatas dalam usaha mencapai tujuan dan sasaran yang efektif dan efisien. Menurut (Yulius et al., 2024) Keselamatan kerja merupakan suatu bentuk keadaan yang menghindarkan kesalahan dan kerusakan kerja yang dilakukan oleh pekerja/ karyawan. Sementara menurut (Swatika et al., 2022) keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Keselamatan kerja berkaitan juga dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan kerja dan lingkungan kerja serta cara-cara melakukan pekerjaan dan proses produksi.

Menurut (Diah dan Zen E.g et al., 2018) mendefinisikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai kondisi dan faktor yang mempengaruhi atau akan mempengaruhi keselamatan dan kesehatan pekerja (termasuk pekerja kontrak atau kontraktor) dan juga tamu atau orang lain berada di tempat kerja.

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang disebut SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan

sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan K3 dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif (Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor. 09 / PER / M / 2008) Menurut Peraturan Menteri No PER. 05 / MEN /1996, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Keselamatan kerja yang dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, yang menyangkut aspek-aspek keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja, perlakuan sesuai martabat manusia dan moral agama. Hal tersebut dimaksudkan agar para tenaga kerja secara aman dapat melakukan pekerjaannya guna meningkatkan hasil kerja dan produktivitas kerja. Dengan demikian para tenaga kerja harus memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan kesehatan di dalam setiap pelaksanaan.

Begitu juga dengan tujuannya yang terangkum dalam beberapa hal berikut ini:

- Mencegah, mengurangi, hingga memadamkan bermacam-macam Risiko kecelakaan, kebakaran, maupun peledakan.

- Memberikan petunjuk, arahan, atau kesempatan jalan sebagai sarana penyelamatan diri pada suatu keadaan darurat yang sedang terjadi.
- Mampu menyalurkan pertolongan serta sebagai alat perlindungan ketika terjadi suatu kecelakaan maupun keadaan darurat tertentu.
- Melakukan pengendalian terhadap penyebarluasan kotoran, suhu, suara, angin, getaran, maupun faktor-faktor yang mempengaruhi lainnya.
- Melaksanakan pengendalian terhadap timbulnya suatu penyakit karena kerja, entah itu psikis maupun fisik.
- Penyelenggara dari aktivitas penyegaran suhu, udara, dan kelembaban.
- Memberikan penerangan yang sangat mencukupi pada kondisi darurat.
- Mengatur langkah-langkah pengamanan sekaligus kelancaran pada proses evakuasi keadaan darurat sekaligus menjadi sarana pemeliharaan bangunan.
- Menghasilkan adanya keserasian antara tenaga kerja dengan lingkungannya melalui aktivitas pemeliharaan kebersihan lingkungan.
- Penyesuaian dan penyempurnaan bermacam-macam pengaman selama bekerja.

Dalam UU No. 23 Tahun 1997 juga mengatakan,

1. Setiap orang berkewajiban memelihara kelestarian fungsi lingkungan hidup serta mencegah dan menanggulangi pencemaran dan perusakan.
2. Setiap orang yang melakukan usaha dan/atau kegiatan berkewajiban memberikan informasi yang benar dan akurat mengenai pengelolaan lingkungan hidup.

Dalam pelaksanaan setiap kegiatan dalam proyek konstruksi, perlu adanya prinsip kerja dalam mencapai tujuan seluruh pihak. Atasan mampu memperoleh hasil proyek yang sesuai dengan perencanaan, sedangkan pekerja mampu memaksimalkan performa lewat lingkungan dan aturan yang menjamin kinerjanya masing-masing. Berikut

- Penyesuaian Kelengkapan Administrasi

Masalah administrasi maupun surat menyurat harus sudah lengkap di awal pembangunan proyek konstruksi. Dimulai dari pendaftaran proyek kepada departemen kerja daerah pembangunan, pembayaran asuransi bagi tenaga kerja, dan sebagainya. Sedangkan, bagian surat menyurat biasanya membutuhkan surat izin pemakaian jalan maupun fasilitas umum yang ada. Selain itu, juga surat keterangan penggunaan alat berat karena mampu memberikan pengaruh tertentu bagi masyarakat sekitar. Prinsip ini juga berjalan dengan baik apabila terdapat komunikasi dan pemberitahuan soal proyek konstruksi kepada pemerintah sekaligus instansi setempat yang bersangkutan.

- Penyusunan Safety Plan

Salah satu rencana dalam pelaksanaan SMK3 ini dapat menunjang keberadaan pembangunan yang lebih lancar. Setiap tenaga kerja tentu membutuhkan jaminan atas aktivitas maupun kegiatan konstruksi yang aman, nyaman dan terhindar dari adanya penyakit maupun kecelakaan. Kondisi tersebut ikut menimbulkan adanya produktivitas optimal selama masa kerja berlangsung. Terdapat beragam regulasi yang ditetapkan dari safety plan pada ranah SMK3. Hal tersebut mencakup pembukaan dari gambaran proyek sekaligus hal-hal yang harus

diperhatikan, risiko kecelakaan dan upaya pencegahannya. Selain itu, juga tata cara mengoperasikan alat-alat kerja dengan baik, hingga alamat dari instansi penyelenggara maupun yang bersangkutan.

- Pelaksanaan serta Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Kesehatan, dan Keselamatan Kerja Lingkungan Hidup.

Prinsip ini dilaksanakan melalui kerjasama yang transparan dan saling mendukung pada safety plan dengan perusahaan terkait. Pelaksanaan dapat terwujud dalam bentuk pengawasan khusus oleh SMK3 konstruksi. Kegiatan pengawasan terdiri dari safety patrol, safety supervisor, serta safety meeting. Masing-masing unsur memiliki peranannya masing-masing terhadap kesuksesan dan pencapaian tujuan pengawasan. Aktivitas tersebut biasanya terlihat dari pengawasan tahapan konstruksi, pengendalian jalannya pelaksanaan SMK3 dengan tepat, pemantauan SMK3 sesuai aturan yang berlaku.

### **2.1.2 Indikator Keselamatan Kerja**

Pada umumnya indikator keselamatan kerja berhubungan dengan jenis pekerjaan, lingkungan kerja dan fasilitas yang tersedia dalam bekerja untuk menunjang keselamatan kerja karyawannya. Sehingga karyawan dalam bekerja bisa optimal mengingat keselamatan kerja yang diciptakan oleh suatu perusahaan sangat baik. Menurut (Busyairi et al., 2012), bahwa budaya keselamatan dan kesehatan kerja dapat terbentuk dari beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel pertama komitmen manager terhadap pekerja.
2. Peraturan dan prosedur K3 ialah aturan dan petunjuk yang ditetapkan dalam menjalankan manajemen K3.

3. Komunikasi Pekerja ialah adanya penyampaian informasi atau pesan.
4. Kompetensi pekerja, ialah kemampuan yang di miliki pekerja.
5. Lingkungan kerja,
6. Keterlibatan pekerja dalam K3.

### **2.1.3 Kesehatan kerja**

Kesehatan kerja adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum (Yulius et al., 2024) sementara menurut penelitian yang dilakukan oleh (Agustin, 2017) mengartikan kesehatan kerja sebagai kondisi di mana pekerja tidak hanya bebas dari penyakit akibat kerja, tetapi juga memiliki kualitas hidup yang baik, yang mencakup keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta pengelolaan stres kerja .

Faktor kesehatan kerja dalam K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berperan penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi para pekerja. Berikut adalah beberapa faktor yang umum digunakan untuk menilai kesehatan kerja:

#### **1. Faktor Fisik:**

- Kebisingan: Suara yang terlalu keras dapat merusak pendengaran pekerja.
- Penerangan: Pencahayaan yang buruk dapat menyebabkan kelelahan mata atau kecelakaan kerja.

- Temperatur : Suhu yang ekstrem dapat menyebabkan gangguan kesehatan, seperti heatstroke atau hipotermia.
- Vibrasi : Getaran dari mesin atau peralatan dapat menyebabkan gangguan pada sistem muskuloskeletal.

#### 2. Faktor Kimia:

- Paparan Gas dan Uap: Seperti karbon monoksida, amonia, atau uap bahan kimia lainnya yang dapat membahayakan kesehatan pekerja.
- Debu dan Partikel: Paparan debu atau bahan kimia berbahaya dapat menyebabkan penyakit pernapasan.
- Bahan Berbahaya: Paparan terhadap bahan kimia beracun, seperti pestisida atau logam berat.

#### 3. Faktor Biologis:

- Paparan Virus dan Bakteri: Lingkungan kerja yang dapat menyebabkan penyebaran penyakit menular, misalnya di rumah sakit atau laboratorium.
- Cairan Tubuh dan Mikroorganisme: Pekerja yang terpapar cairan tubuh atau mikroorganisme patogen berisiko mengalami infeksi.

#### 4. Faktor Psikososial:

- Stres Kerja: Beban kerja yang tinggi, jam kerja yang panjang, atau tekanan mental dapat menyebabkan masalah kesehatan mental.
- Kekerasan dan Pelecehan: Lingkungan kerja yang penuh kekerasan atau pelecehan dapat merusak kesejahteraan psikologis pekerja.
- Hubungan Sosial: Interaksi yang buruk antara pekerja atau dengan atasan bisa menyebabkan penurunan moral dan produktivitas.

#### **2.1.4 Indikator Kesehatan Kerja**

Indikator-Indikator Kesehatan Kerja antara lain, yaitu :

1. Absensi Karyawan: Tingginya tingkat absensi bisa menjadi indikator adanya masalah kesehatan di tempat kerja.
2. Tingkat Kecelakaan Kerja: Indikator ini mengukur seberapa sering kecelakaan kerja terjadi dan menunjukkan seberapa aman lingkungan kerja.
3. Penyakit Akibat Kerja (PAK): Penyakit yang disebabkan oleh kondisi kerja, seperti gangguan pernapasan akibat debu atau penyakit kulit.
4. Evaluasi Kesehatan Rutin: Pemeriksaan kesehatan secara berkala untuk mendeteksi dini potensi masalah kesehatan yang bisa timbul akibat kondisi kerja.
5. Kepuasan Kerja: Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka yang berhubungan erat dengan kesehatan mental dan fisik.
6. Survei Kesehatan Mental: Untuk memantau gangguan stres, kecemasan, atau depresi yang mungkin terjadi akibat beban kerja.

#### **2.1.5 Kondisi Fisik dan Mental**

(Subhan et al., 2023) mengungkapkan bahwa kondisi fisik dan mental dalam konteks kesehatan kerja adalah dua hal yang saling berkaitan dan penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Kondisi fisik yang baik memungkinkan pekerja untuk melaksanakan tugas dengan efektif, sementara kondisi mental yang sehat mencegah kelelahan emosional dan meningkatkan produktivitas. Sedangkan (Nissa & Amalia, 2018) mengidentifikasi bahwa dalam konteks kesehatan kerja, kondisi fisik dan mental pekerja sangat memengaruhi

kualitas dan efisiensi kerja. Kondisi fisik yang prima dan kondisi mental yang stabil memungkinkan pekerja untuk bekerja dengan lebih baik, mengurangi risiko kecelakaan, dan meningkatkan kepuasan kerja.

Kondisi fisik dan mental yang baik merupakan bagian dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Kesehatan fisik dan mental yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- Kesehatan fisik

Kondisi fisik yang baik berarti memiliki badan yang sehat dan bugar. Keadaan fisik erat kaitannya dengan tugas yang dihadapi. Bahaya fisik dalam K3 dapat berupa iklim kerja, kebisingan, getaran, dan sinar ultraviolet.

- Kesehatan mental

Kesehatan mental yang baik dapat berdampak positif pada kesehatan fisik. Kesehatan mental yang buruk dapat meningkatkan risiko masalah kesehatan fisik. Tanda-tanda kesehatan mental yang terganggu di antaranya Penurunan kinerja, Rasa cemas dan depresi, Mudah tersinggung, Peningkatan absensi, Masalah tidur. Untuk menjaga kesehatan fisik dan mental, karyawan perlu dibekali pengetahuan K3.

Dalam konteks K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), kondisi fisik dan mental pekerja sangat penting untuk diperhatikan agar tercipta lingkungan kerja yang aman dan produktif. Berikut adalah faktor yang memengaruhi kondisi fisik dan mental dalam K3:

### 1. Paparan Fisik:

- Kebisingan: Kebisingan yang berlebihan dapat menyebabkan gangguan pendengaran permanen dan mengganggu kenyamanan pekerja.
- Penerangan: Penerangan yang kurang atau terlalu terang dapat menyebabkan ketegangan mata dan kelelahan, serta meningkatkan risiko kecelakaan.
- Temperatur: Suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan fisik pekerja (misalnya, heat stroke atau hipotermia).
- Vibrasi: Getaran dari mesin atau alat berat dapat menyebabkan gangguan pada sistem muskuloskeletal, seperti gangguan saraf atau gangguan pada sendi.
- Beban Kerja Fisik: Tugas yang membutuhkan angkatan fisik yang berat atau posisi kerja yang buruk (misalnya membungkuk, berdiri terlalu lama) dapat menyebabkan cedera fisik atau masalah jangka panjang seperti sakit punggung.

### 2. Paparan Bahan Kimia atau Berbahaya:

- Debu, Uap, dan Gas Berbahaya: Paparan terhadap bahan kimia atau debu berbahaya di tempat kerja dapat merusak saluran pernapasan atau menyebabkan penyakit kulit.
- Paparan Radiasi atau Bahan Beracun: Pekerja yang terpapar radiasi atau bahan kimia berbahaya dalam jangka panjang berisiko terkena penyakit kronis atau kanker.

### 3. Keamanan Fisik:

- Peralatan dan Mesin: Risiko cedera fisik yang disebabkan oleh peralatan yang tidak aman, kurang terpelihara, atau penggunaan alat yang salah.

- Lingkungan Kerja: Kelembapan, suhu, dan kebersihan lingkungan kerja yang buruk dapat mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan fisik pekerja.

#### 4. Stres Kerja:

- Beban Kerja yang Berlebihan: Beban kerja yang terlalu banyak atau sulit dapat menyebabkan stres kronis.
- Tekanan Waktu dan Tanggung Jawab: Tenggat waktu yang ketat dan tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat mempengaruhi kesehatan mental pekerja.
- Lingkungan Kerja yang Tidak Mendukung: Hubungan yang buruk dengan rekan kerja atau atasan, serta budaya kerja yang toksik, bisa meningkatkan tingkat stres.

#### 5. Faktor Psikososial:

- Kekerasan dan Pelecehan: Pengalaman pelecehan atau kekerasan di tempat kerja dapat menyebabkan gangguan mental seperti kecemasan atau depresi.
- Kurangnya Dukungan Sosial: Tidak adanya rasa saling mendukung di tempat kerja dapat memperburuk kondisi mental pekerja.

#### 6. Keamanan Mental:

- Keseimbangan Pekerjaan dan Kehidupan: Kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan tingkat stres, kelelahan, dan burnout.
- Kepuasan Kerja: Ketidakpuasan terhadap pekerjaan, pengakuan, atau peluang perkembangan karier bisa mengarah pada perasaan frustrasi dan penurunan kesejahteraan mental.

### **2.1.6. Indikator Kondisi Fisik dalam K3**

Berikut adalah indikator kondisi fisik dan mental dalam K3 :

#### 1. Laporan Cedera dan Kecelakaan Kerja:

- Tingkat kecelakaan kerja, baik yang ringan maupun yang serius, bisa menjadi indikator masalah dalam kondisi fisik lingkungan kerja.

#### 2. Absensi Kerja karena Masalah Kesehatan Fisik:

- Tingginya tingkat absensi yang terkait dengan cedera atau gangguan fisik dapat menunjukkan adanya masalah dengan kondisi fisik tempat kerja.

#### 3. Hasil Pemeriksaan Kesehatan:

- Hasil tes kesehatan pekerja, seperti pengukuran kadar kebisingan, tes pendengaran, atau tes kapasitas paru-paru, dapat menunjukkan paparan yang berlebihan terhadap faktor risiko fisik.

#### 4. Survei Kepuasan Kerja dan Kesehatan Mental:

- Survei tentang tingkat kepuasan kerja dan kesejahteraan mental dapat memberikan gambaran mengenai kondisi mental pekerja.

#### 5. Tingkat Stres Kerja:

- Wawancara atau kuesioner yang mengukur tingkat stres atau burnout pekerja, serta identifikasi gejala-gejala gangguan mental seperti kecemasan atau depresi.

#### 6. Tingkat Absensi Mental:

- Tingkat absensi yang disebabkan oleh masalah kesehatan mental, seperti depresi atau kecemasan, dapat menjadi indikator adanya masalah pada kesejahteraan mental pekerja.

## 7. Kinerja Pekerja:

- Penurunan kinerja atau konsentrasi yang disebabkan oleh masalah mental, seperti kelelahan atau stres, dapat menjadi indikator masalah dalam kesehatan mental.

### 2.1.7 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kinerja, kesehatan, dan keselamatan pekerja. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup faktor fisik seperti kebersihan dan keselamatan, tetapi juga aspek psikososial yang berhubungan dengan hubungan antar pekerja dan manajemen.

Menurut (Asiva Noor Rachmayani, 2015) lingkungan kerja sebagai kondisi di mana pekerjaan dilakukan yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesehatan pekerja. Lingkungan kerja mencakup berbagai elemen, baik fisik (seperti suhu, ventilasi, dan kebersihan) maupun psikologis (seperti suasana kerja, tekanan, dan interaksi sosial). Kualitas lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi lingkungan, produktivitas, dan kepuasan kerja pekerja. Menurut (Jodie Firjatullah et al., 2023) lingkungan kerja adalah tempat atau kondisi di mana pekerjaan dilakukan, yang mencakup segala hal yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja, seperti peralatan, fasilitas, dan atmosfer sosial di tempat kerja. (Jodie Firjatullah et al., 2023) menekankan pentingnya aspek psikologis dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, yaitu hubungan yang harmonis antar pekerja dan atasan.

Dalam konteks Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), lingkungan kerja mencakup berbagai faktor yang dapat memengaruhi kesehatan dan keselamatan

pekerja. Faktor lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk menciptakan kondisi kerja yang aman, sehat, dan produktif. Berikut adalah faktor yang memengaruhi lingkungan kerja dalam K3:

#### 1. Faktor Fisik:

- Kebisingan: Paparan terhadap tingkat kebisingan yang tinggi dapat menyebabkan gangguan pendengaran permanen dan meningkatkan stres.
- Penerangan: Pencahayaan yang cukup dan baik di area kerja penting untuk mencegah ketegangan mata dan kecelakaan kerja akibat visibilitas yang buruk.
- Temperatur dan Kelembaban: Suhu yang terlalu tinggi atau rendah, serta kelembaban yang tidak sesuai, dapat menyebabkan stres panas, hipotermia, atau kelelahan kerja.
- Vibrasi: Paparan terhadap getaran dari mesin atau alat berat dapat menyebabkan gangguan kesehatan pada tubuh, terutama pada tangan dan lengan.
- Kualitas Udara: Udara yang tercemar, baik oleh debu, asap, atau gas berbahaya, dapat menyebabkan gangguan pernapasan dan penyakit paru-paru.

#### 2. Faktor Kimia:

- Paparan Bahan Kimia Berbahaya: Bahan kimia seperti asam, pelarut, atau pestisida dapat membahayakan kesehatan pekerja jika tidak ditangani dengan benar.
- Gas Berbahaya: Gas seperti karbon monoksida, amonia, atau uap bahan kimia berbahaya dapat mempengaruhi pernapasan dan berpotensi menyebabkan keracunan atau gangguan jangka panjang.

### 3. Faktor Biologis:

- Paparan Mikroorganisme: Pekerja yang bekerja di lingkungan yang mengandung virus, bakteri, atau jamur, seperti rumah sakit atau fasilitas pengolahan makanan, berisiko terpapar penyakit infeksi.
- Zat Biologis Berbahaya: Cairan tubuh, darah, atau bahan biologis lainnya dapat menjadi sumber infeksi bagi pekerja jika tidak dihindari dengan langkah pencegahan yang tepat.

### 4. Faktor Ergonomi:

- Desain Tempat Kerja: Desain meja, kursi, dan alat kerja yang tidak ergonomis dapat menyebabkan ketegangan otot, sakit punggung, dan gangguan muskuloskeletal.
- Postur Kerja: Posisi kerja yang tidak benar, seperti duduk atau berdiri dalam waktu lama, dapat menyebabkan kelelahan fisik dan masalah kesehatan lainnya.

### 5. Faktor Psikososial:

- Stres Kerja: Beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, atau hubungan yang buruk antar karyawan dapat meningkatkan tingkat stres dan berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan mental.
- Lingkungan Kerja yang Tidak Mendukung: Kurangnya dukungan sosial, intimidasi, atau diskriminasi dapat menciptakan atmosfer yang tidak sehat dan merugikan kesejahteraan psikologis pekerja.

#### 6. Keamanan Fisik:

- Peralatan dan Mesin: Penggunaan peralatan yang tidak aman atau rusak, serta kurangnya Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dalam pengoperasiannya, dapat menyebabkan kecelakaan kerja.
- Penyimpanan dan Pengelolaan Material Berbahaya: Penyimpanan bahan berbahaya yang tidak tepat atau tidak sesuai prosedur dapat meningkatkan risiko kebakaran, ledakan, atau keracunan.

#### 2.1.8 Indikator Lingkungan Kerja dalam K3 :

Berikut adalah indikator Lingkungan kerja dalam K3

##### 1. Tingkat Kecelakaan Kerja:

- Mengukur jumlah kecelakaan atau cedera yang terjadi di tempat kerja. Tingginya tingkat kecelakaan kerja menunjukkan adanya masalah dengan keselamatan dan kondisi lingkungan kerja.

##### 2. Kualitas Udara dan Pencahayaan:

- Pengukuran Kualitas Udara: Tes untuk mengukur tingkat kontaminasi udara (seperti kadar gas atau debu) di area kerja.
- Pengukuran Pencahayaan: Penilaian terhadap intensitas pencahayaan di area kerja untuk memastikan bahwa kondisi pencahayaan memadai untuk pekerjaan yang dilakukan.

##### 3. Studi Kesehatan dan Pemeriksaan Fisik Pekerja:

- Survei Kesehatan Rutin: Pemeriksaan medis untuk mendeteksi masalah kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja, seperti gangguan pernapasan atau masalah pendengaran.

- Absensi Karyawan: Tingginya absensi yang terkait dengan masalah kesehatan fisik atau gangguan yang disebabkan oleh kondisi kerja.

#### 4. Survei Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan:

- Survei Lingkungan Kerja: Survei yang mengukur tingkat kepuasan pekerja terhadap lingkungan kerja mereka, termasuk faktor-faktor seperti kebersihan, suhu, kebisingan, dan keamanan.
- Kesehatan Mental Pekerja: Pengukuran stres, kelelahan, atau tingkat kecemasan yang dapat diindikasikan dari survei kepuasan kerja atau hasil wawancara dengan pekerja.

#### 5. Tingkat Paparan terhadap Bahan Berbahaya:

- Pemantauan Paparan Bahan Kimia: Mengukur tingkat paparan terhadap bahan kimia berbahaya di tempat kerja, termasuk debu, asap, dan gas beracun.
- Pengukuran Kebisingan dan Getaran: Melakukan pengukuran untuk memantau tingkat kebisingan dan getaran di area kerja yang dapat membahayakan kesehatan pekerja.

#### 6. Evaluasi Penggunaan Peralatan dan Keamanan:

- Audit Keamanan: Penilaian dan audit rutin terhadap peralatan dan sistem keamanan di tempat kerja untuk memastikan peralatan berfungsi dengan baik dan memenuhi standar keselamatan.
- Kepatuhan terhadap Prosedur K3: Mengukur seberapa baik pekerja mematuhi prosedur keselamatan dan penggunaan alat pelindung diri (APD) yang telah ditetapkan.

### 2.1.9 Kinerja Karyawan

Secara etimologi kata kinerja ini berasal dari bahasa Inggris yaitu *job performance* (prestasi kerja) adalah suatu hasil pencapaian kerja yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas tanggung jawabnya, definisi tersebut merupakan penjelasan dari Mangkunegara dalam (Hidayat, 2021). Dijelaskan oleh (Nurrohmat & Lestari, 2021) kinerja pegawai merupakan suatu kuantitas/ kualitas yang jasanya diberikan oleh seseorang yang sedang melakukan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang formal yang digunakan secara berkala dan digunakan untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dalam hal menjalankan tugasnya, hal tersebut merupakan pendapat dari (Pasaribu & Arfusau, 2023).

Adapun proses penilaian kinerja dimulai dari menggali tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, dilanjutkan menetapkan standar yang diharapkan dari suatu jabatan, kemudian langkah selanjutnya adalah menentukan desain yang sesuai untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dan langkah terakhir melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan yang berada di suatu jabatan dan hasil penilaian tersebut di analisis dan dikomunikasikan kepada karawannya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Nashrulloh, 2023). Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam

melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

Adapun beberapa Jenis Kinerja Karyawan yang Perlu Diketahui Perusahaan Dalam mengukur dan menganalisis kinerja karyawan, ada beberapa jenis yang perlu diperhatikan:

#### A. Kinerja Kuantitatif

Kinerja kuantitatif terukur dengan data dan angka, seperti produksi produk, penjualan, atau pencapaian target dimana ini membantu menilai sejauh mana karyawan mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

#### B. Kinerja Kualitatif

Kinerja kualitatif diukur dari kualitas hasil kerja, termasuk kepuasan pelanggan, kualitas produk, atau inovasi dimana ini sebagai nilai tambah yang diberikan karyawan pada produk atau layanan.

#### C. Kinerja Individu

Kinerja individu dinilai berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya dan juga sebagai petunjuk sejauh mana karyawan menyelesaikan tugas dengan baik.

#### D. Kinerja Tim

Kinerja tim dinilai dari kerja sama dan kontribusi dalam mencapai tujuan bersama.

#### E. Kinerja Potensial

Kinerja potensial mengukur kemampuan karyawan untuk berkembang dan memberikan nilai tambah di masa depan.

### **2.1.10 Indikator Kinerja Karyawan**

Dengan indikator kinerja karyawan, manajemen dapat dengan jelas melihat kinerja karyawan dan membuat keputusan yang lebih tepat guna meraih kesuksesan perusahaan.

Berikut beberapa indikator yang dapat membantu mengukur pencapaian dan kontribusi karyawan:

1. Kualitas Kerja: Menilai keakuratan, ketepatan waktu, dan hasil kerja sesuai standar perusahaan.
2. Produktivitas Kerja: Mengukur efisiensi dan output karyawan dalam waktu tertentu.
3. Kehadiran Kerja: Melihat absensi, keterlambatan, dan cuti yang diambil.
4. Disiplin Kerja: Menilai ketaatan terhadap aturan dan prosedur perusahaan.
5. Kerjasama Tim: Mengukur kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, dan mencapai tujuan tim.
6. Inovasi: Menilai kreativitas dan kemampuan karyawan memberikan ide-ide baru untuk perbaikan.

### **2.2 Penelitian Terdahulu**

Dalam menentukan keaslian penelitian ini, maka dirangkum beberapa penelitian sejenis terdahulu untuk mengetahui perbedaan yang ada dalam penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Rangkuman beberapa penelitian sejenis terdahulu dujabarkan pada Tabel 2.1 berikut :

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Judul skripsi	Nama Peneliti	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap kinerja karyawan, PT Dirgantara Indonesia	(Yulius et al., 2024)	kinerja karyawan PT Dirgantara Indonesia sebesar 27,1% dilakukan dengan program kesehatan dan keselamatan sebanyak 72,9%. Hasil uji menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara pelaksanaan program keselamatan kerja terhadap kinerja PT Dirgantara Indonesia.
2	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	(Parashakti & Putriawati, 2020)	penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri
3	Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Masaji Tatanan Kontainer Indonesia.	(Subhan et al., 2023)	penelitian ini adalah pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 50% dan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 30%. kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan, fisik kerja berpengaruh positif
4	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bimoli Bitung	(Hasibuan et al., 2019)	Hasil penelitian melalui uji t variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki hubungan positif. perusahaan perlu memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja di dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, untuk meningkatkan kinerja karyawan dari perusahaan tersebut. Berdasarkan penelitian ini maka penulis memberikan saran PT. Bimoli Bitung perlu memperhatikan hasil temuan penelitian ini.
5	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja	(Swatika et al., 2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh

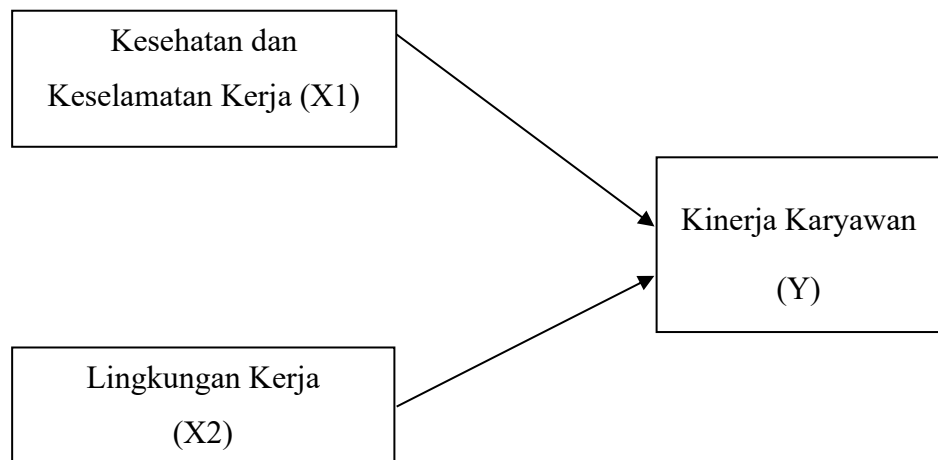
	(K3) Terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Mancu		keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan ( $P_v=0,000$ ; $r=0,616$ , Adjust $r=0,574$ ), secara parsial keselamatan kerja ( $P_v=0,000$ ; $r=0,721$ ), kesehatan kerja ( $P_v=0,000$ , $r=0,729$ ) terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki pengaruh positif sebesar 57,4% terhadap kinerja karyawan dan pengaruh negative 42,6% dipengaruhi faktor lainnya.
6	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Berjaya Group Fira	(Masalah et al., 2024)	Hasil penelitian yang diperoleh ialah keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empirik Karyawan PT. Karakatau Posco Di Cilegon Banten)	(Setiawan & Khurosani, 2018)	Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,217 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalurnya. Dilihat dari nilai thitung sebesar 2,593 lebih besar dari ttabel 1,960 dan nilai probabilitas sebesar 0,000, Sig 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai ( $0,000 < 0,05$ ) artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel keselamatan kerja (X1) secara individu terhadap kinerja karyawan (Y). karena Tata letak peralatan kerja yang baik pada setiap stasiun kerja, ketersediaan perlengkapan kerja yang sangat memadai dan menunjang pekerjaan, suasana tempat kerja yang kondusif dan nyaman serta tersedianya asuransi tenaga kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Kerja Karyawan.
8	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih	(Diah dan Zen E.g et al., 2018)	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih.

9	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina Patra Niaga (Persero)	(Nashrulloh, 2023)	Dari hasil uji t, diketahui bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil t hitung > t tabel atau $11,365 > 1,9790$ . Hal inimenunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel, dan dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima atau Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan bagian AMT (Armada Mobil Tangki) di PT Pertamina Patra Niaga (Persero) Ujung Berung.
---	--	--------------------	--

Sumber : Penelitian terdahulu, 2025

### 2.3 Kerangka konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu diagram atau model yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian atau bagaimana hubungan suatu teori dengan variabel tertentu yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka konsepsional dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian (*research question*), dan mempresentasikan suatu himpunan dari beberapa konsep sarta hubungan diantara konsep-konsep tersebut, biasanya kerangka pemikiran diletakan di bab 2, setelah sub-bab tentang penelitian terdahulu. Maka penulis dapat menggambarkan kerangka konseptual sebagai berikut: Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada proyek kontruksi diperusahaan pekerjaan umum di Kota Medan. Kerangka Konseptual dibuat agar mempermudah memahami hubungan antar variabel yang diteliti.



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**

#### **2.4 Hipotesis**

1. H1 : Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di usaha pabrik tahu ponimin.
2. H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di usaha pabrik tahu ponimin.
3. H3 : Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di usaha pabrik tahu ponimin.