

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan salah satu peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. (Akbar et al., 2024:58).

Seperti yang telah diketahui bahwa sumber daya manusia adalah merupakan faktor yang sangat berperan besar dalam perusahaan. Setiap perusahaan tentu menginginkan hasil kerja yang optimal dengan mengharapkan dari kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan ialah hasil capaian kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya seperti tepat waktu, sesuai target, dan hasil yang didapat sesuai standart perusahaan, (Shinta & Siagian, 2020).

Kinerja karyawan dapat dipertahankan salah satunya dengan cara menganalisis dan memperhatikan hal-hal yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Seperti yang kita tahu bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika kebutuhan setiap

karyawan terpenuhi. Dalam hal ini perusahaan harus terus memacu kinerja karyawannya agar target yang diharapkan dapat tercapai. Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dalam perusahaan karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Kinerja karyawan ialah faktor yang memiliki pengaruh terhadap tingkat keberhasilan suatu organisasi. Dalam pencapaian tujuan organisasi, maka harus memperhatikan kinerja karyawan. Salah satu kunci keberhasilan pencapaian tujuan organisasi adalah kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan berjalan sesuai dengan keinginan perusahaan maka para pekerja juga harus dapat merasa aman dan nyaman saat menjalankan tugasnya, sehingga dapat terhindar dari kecelakaan kerja yang mungkin saja dapat terjadi di tempat kerja, maka dari itu perusahaan harus menerapkan program keselamatan, kesehatan kerja bagi karyawan, dan karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam menjalankan tugasnya tanpa rasa khawatir. Alasan paling utama bahwa keselamatan kerja karyawan itu penting karena menyangkut nyawa karyawan itu sendiri. Dan semua itu bisa diperhatikan dari angka kecelakaan kerja yang masih tinggi di Indonesia.

Sebagaimana yang telah terjadi di PT. Karyabadi Sama Sejati yang dimana terjadinya kecelakaan kerja dalam menjalankan tugasnya seperti tertimpah batang daun sawit yang menyebabkan karyawan mengalami cedera pada bahunya, kejatuhan buah sawit pada kaki yang menyebabkan cedera pada kaki karyawan, kejatuhan bunga sawit pada bagian mata yang menyebabkan karyawan mengalami rabun, dikarenakan penggunaan APD yang tidak konsisten oleh karyawan, dan terserumnya karyawan

akibat kabel PLN yang menyebabkan karyawan harus mendapat perawatan yang lebih lanjut dan harus beristirahat selama 3 bulan lamanya disebabkan kurang perhatian terhadap lingkungan kerja sehingga menyebabkan tersengat listrik pada karyawan saat menjalankan tugasnya. Berdasarkan penjelasan dari narasumber di PT. Karyabadi Sama Sehati pihak perusahaan telah menerapkan program Keselamatan Kesehatan Kerja bagi karyawan, Tetapi masih saja terjadinya kecelakaan kerja di tempat kerja yang membuat karyawan yang mengalami kecelakaan kerja harus berhenti atau istirahat untuk sementara dan hal itu dapat menyebabkan menurunnya tingkat kinerja pada karyawan.

Beberapa kecelakaan kerja di PT. Karyabadi Sama Sehati dapat terjadi di berbagai bagian, terutama yang berhubungan dengan pekerjaan fisik atau lingkungan kerja yang berisiko. Seperti kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan menunjukkan bahwa meskipun telah ada program keselamatan kesehatan kerja (K3), masih terdapat celah dalam melakukan pekerjaan di lapangan. Kecelakaan yang terjadi berupa cedera berat yang diakibatkan oleh alat berat, benda jatuh, atau kelelahan dalam bekerja, menunjukkan bahwa risiko tetap ada dan menuntut perhatian agar lebih teliti atau berhati-hati saat bekerja. Dan terdapat beberapa penyebab kecelakaan kerja yang biasa di tempat kerja antara lain adalah Kurangnya Pelatihan, Kegiatan pelatihan yang tidak memadai tentang penggunaan alat atau cara bertindak di situasi berbahaya dapat meningkatkan risiko, Faktor Lingkungan kerja yang tidak aman atau tidak teratur, seperti jalan setapak yang licin atau kurangnya perlindungan dari potensi jatuhnya benda, Kelelahan pada pekerja yang berkeharusan untuk bekerja dalam waktu yang

lama tanpa istirahat yang memadai dapat mengurangi kewaspadaan karyawan, dan Keterbatasan Alat Pelindung Diri (APD) seperti ketidaktersediaan atau penggunaan APD yang tidak konsisten oleh karyawan juga turut berperan dalam meningkatkan kejadian kecelakaan.

Dampak kecelakaan terhadap karyawan tidak hanya mempengaruhi individu yang terlibat tetapi juga berdampak pada keseluruhan organisasi. Contohnya seperti kesehatan fisik dan mental karyawan yang mengalami cedera akan merasakan dampak fisik dan mungkin juga mengalami masalah mental atau emosional, seperti stres atau trauma akibat kecelakaan, pengaruh jangka panjang pada karir karyawan yang mengalami Kecelakaan dapat meninggalkan bekas yang berkepanjangan, memengaruhi kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik setelah pemulihan, kecelakaan kerja yang terjadi mungkin menimbulkan kekhawatiran di antara karyawan lain, yang dapat mempengaruhi tim, komunikasi, dan kolaborasi.

Membangun budaya keselamatan yang kuat di dalam perusahaan sangat penting dengan meningkatkan kesadaran keselamatan kerja dapat mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap keselamatan diri dan rekan kerja, dengan memiliki prinsip keselamatan sebagai bagian penting dari nilai-nilai perusahaan akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman. Keseluruhan fenomena kecelakaan kerja di PT. Karyabadi Sama Sejati dapat dilihat sebagai cerminan dari tantangan lebih besar yang dihadapi oleh banyak industri yang bergantung pada lingkungan kerja yang berisiko, dan pembelajaran dari kejadian

tersebut harus menjadi pendorong untuk perbaikan berkelanjutan dalam praktik keselamatan kerja

Keselamatan serta kesehatan kerja ialah upaya menghindari ataupun mengurangi musibah kerja dengan metode menghentikan resiko ataupun faktor bahaya guna menggapai sasaran kerja. Menurut (Wibowo & Widiyanto, 2019: 143) keterkaitan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan dapat memastikan kesuksesan perusahaan dikarenakan situasi pekerjaan yang optimal dapat mempengaruhi kinerjanya. Kesehatan kerja perlu diperhatikan dalam dunia kerja dikarenakan karyawan yang sehat dapat memaksimalkan kinerjanya. Sebaliknya, karyawan yang kesehatannya terganggu, baik karena terserang penyakit, cedera maupun cacat dapat mengganggu kelancaran proses kerjasehingga dapat menurunkan kinerja perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan karyawan sangat bergantung pada lingkungan sekitar dimana tempat karyawan itu bekerja. Menurut (Karina et al., 2020) lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dapat menggugah semangat kerja karyawan, rasa semangat yang dimiliki oleh karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Kinerja karyawan akan tetap stabil apabila perusahaan tetap memperhatikan faktor yang memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja bagi karyawan karena akan berpengaruh juga terhadap kinerja yang dihasilkan (Anggi Lutfiah, 2024:24).

Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan tetapi lingkungan kerja mempunyai hubungan langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang baik untuk karyawan dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik dapat menurunkan kinerja karyawan. Kualitas lingkungan kerja dalam arti kondisi hubungan kerja yang nyaman dan sehat sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan sehat dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, sehingga dapat memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan dengan demikian perusahaan akan tetap maju dalam pengembangan usahanya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja nyaman akan mendukung dan menjamin karyawan dapat bekerja secara maksimal (Pratiwi & Wahyuati, 2021:3)

Lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. lingkungan kerja fisik adalah keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktornya yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik diantaranya

penerangan cahaya di tempat kerja kebisingan, tata ruang, peralatan, dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja atau dengan bawahan.

Kondisi lingkungan kerja yang baik bisa dijadikan pendukung pelaksanaan pekerjaan dalam menumbuhkan rasa semangat dalam kerja yang dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja yang maksimal dapat diperoleh jika perusahaan mampu mempertahankan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya atau bahkan mengembangkannya agar karyawan dapat bekerja lebih maksimal. Oleh karena itu, lingkungan kerja sebuah perusahaan penting karena dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan kualitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dalam jangka waktu tertentu (Ritonga et al., 2022). Kinerja karyawan ialah hasil capaian kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya seperti tepat waktu, sesuai target, dan hasil yang didapat sesuai standart perusahaan, (Shinta & Siagian, 2020). Menurut(Mangkunegara, 2015), kinerja karyawan merupakan capaian kerja oleh karyawan baik kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan. (Hasibuan, 2016) kinerja diungkapkan sebagai hasil yang telah dicapai dalam menjalankan tugasnya melalui kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja yang baik harus dimiliki oleh setiap manusia terutama dalam suatu perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan agar bisa berkembang dengan baik. Penilaian kinerja secara berkala berguna untuk mengetahui apakah karyawan sudah melakukan kinerja dengan baik atau tidak.

Kinerja karyawan dapat dipertahankan salah satunya dengan cara menganalisis dan memperhatikan hal-hal yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Beberapa faktor dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya yaitu keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, sistem kompensasi dan tingkat stress kerja karyawan (Elsa et al., 2023).

Beberapa penelitian terdahulu mengemukakan bahwa terdapat hubungan antarakeselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, terhadap kinerja beberapa penelitian terdahulu yang dihimpun peneliti antara lain menurut Dea Mooy dkk (2023) secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh (Robiyati Podungge, Syamsul B. Biki, Sintian Wahidji 2023), & (Zultan Octavian Akbar, Djoko Sudiro,Indrasto Kurniadi 2024) menyatakan bahwa keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian yaitu “ **Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Karyabadi Sama Sejati.**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di temukan di atas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut

1. Masih ada kurang ketelitian pada karyawan PT. Karyabadi Sama Sejati saat bekerja sehingga mengakibatkan kecelakaan pada diri sendiri.
2. Adanya resiko-resiko dan bahaya yang muncul saat bekerja yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja di PT. Karyabadi Sama Sejati.
3. Adanya ketidakpuasan pada karyawan PT. Karyabadi Sama Sejati dalam menjalankan tugasnya sebab lingkungan kerja yang kurang di perhatikan.
4. Menurunnya tingkat kinerja karyawan PT. Karyabadi Sama Sejati di akibatkan pengaruh dari Keselamatan Kesehatan Kerja pada karyawan dan Lingkungan kerja.
5. Kurangnya kesadaran pada karyawan PT. Karyabadi Sama Sejati untuk menggunakan APD saat melakukan pekerjaan.
6. Kurangnya perhatian pihak perusahaan terhadap lingkungan kerja sehingga kabel PLN disekitar termpat kerja menyebabkan kecelakaan.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Agar penelitian dapat dilakukan lebih fokus dan mendalam, maka dari itu penulis mencoba untuk membatasi masalah ini agar tidak terjadinya kesalah pahaman dan pelebaran pada pembahasan nantinya. Oleh dari itu penulis membatasi masalah ini hanya pada “Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karyabadi Sama Sejati”.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Judul di atas maka penulis merumuskan masalah sabagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh keselamatan, kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Karyabadi Sama Sejati.
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Karyabadi Sama Sejati.
3. Apakah ada pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Karyabadi Sama Sejati.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan, kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Karyabadi Sama Sejati.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Karyabadi Sama Sejati.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Karyabadi Sama Sejati.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Manfaat bagi peneliti adalah dapat memahami dan memperdalam pengetahuan tentang pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Manfaat bagi perusahaan adalah sebagai masukan atau informasi tambahan dan juga manfaat tambahan bagi pihak-pihak yang ada dalam perusahaan untuk dapat lebih memperhatikan kebijakan tentang pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan tersebut.

3. Bagi Karyawan

Dan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada karyawan agar meningkatkan kinerja.

4. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan diharapkan mampu memperbaiki kelemahan dan kekurangan dalam penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TERORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Keselamatan Kesehatan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja

Keselamatan kesehatan kerja (K3) adalah suatu upaya yang dilakukan untuk melindungi tenaga kerja dari potensi bahaya yang dapat mengganggu keselamatan dan kesehatan mereka selama bekerja. Hal ini mencakup penerapan prosedur, peraturan, dan langkah-langkah pengendalian risiko di tempat kerja untuk mencegah kecelakaan, cedera, penyakit akibat kerja, atau bahkan kematian. Keselamatan kerja berfokus pada perlindungan fisik dari bahaya, sementara kesehatan kerja mengutamakan pengelolaan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan mental dan fisik pekerja dalam jangka panjang. Tujuan dari K3 adalah menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif.

Menurut Suwardi dan Daryanto(2018:9)keselamatan kesehatan kerja (K3) yaitu suatu upaya dalam mengurangi resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang pada hakikatnya tidak bisa dipisahkan antara keselamatan dengan kesehatan.Menurut Banyuwangi et al dalam buku lating (2021:9) penerapan keselamatan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu upaya untuk membuat tempat kerja yang nyaman,sehat serta terhindar dari adanya pencemaran

lingkungan, yang dapat mengurangi kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja yang akhirnya membuat peningkatan keefektifan dan produktifitas kerja. Keselamatan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek yang penting, hal ini disebabkan K3 sangat berkaitan erat dengan jiwa dan hidup pekerja. Semua area kerja tentunya memiliki potensi bahaya. Potensi bahaya inilah yang akan mengakibatkan kecelakaan sehingga dapat mengancam jiwa pekerja (Ummah, 2019:37). Menurut Kasmir (2016 : 266) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) menyatakan bahwa: “Keselamatan kesehatan kerja adalah aktivitas perlindungan secara menyeluruh dan upaya untuk menjaga karyawan jangan sampai mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya dan tetap sehat selama bekerja” (Fx. Pudjo Wibowo, 2019:145).

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja dengan cara penerapan teknologi pengendalian segala aspek yang berpotensi membahayakan para pekerja. Pengendalian ditujukan kepada sumber yang berpotensi menimbulkan penyakit akibat pekerjaan, pencegahan kecelakaan dan penyerasian peralatan kerja baik mesin dan karakteristik manusia yang menjalankan pekerjaan tersebut. Dengan menerapkan teknologi pengendalian keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan tenaga kerja akan mencapai ketahanan fisik, daya kerja dan tingkat kesehatan yang tinggi (Ummah, 2019:38). Menurut Sumakmur dalam Larasati (2018) Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) merupakan melindungi pekerja atau masyarakat agar mendapatkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, baik fisik, mental, maupun sosial dalam usaha melakukan pencegahan terhadap adanya

penyakit ataupun kendala kesehatan yang disebabkan oleh faktor pekerjaan, lingkungan kerja, penyakit umum, sehingga menghasilkan atmosfer kerja yang aman serta tentram bagi karyawan.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari kondisi yang bebas dari fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan kerja merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang telah ditentukan, lingkungan kerja dapat menyebabkan atau membuat stress emosi dan gangguan fisik.

Kecelakaan sebagai suatu kejadian yang tidak direncanakan dan tidak diharapkan bukannya suatu peristiwa kebetulan saja, tetapi ada sebab-sebabnya. Sebab itu perlu diketahui dengan jelas agar usaha keselamatan dan pencegahan dapat di ambil, sehingga kecelakaan tidak terulang kembali dan kerugian akibat kecelakaan dapat dihindarkan, kecelakaan ini terjadi karena kondisi yang tidak aman. Kelalaian sebagai penyebab kecelakaan merupakan nilai tersendiri dari teknik keselamatan. Diantara kondisi yang kurang aman salah satu adalah pencahayaan, ventilasi yang memasukan debu dan gas, lay-out yang berbahaya ditempatkan dengan pekerja, perlindungan mesin yang tidak sebanding, peralatan yang rusak, peralatan pelidung yang tidak memadai seperti : helm, dan gudang yang kurang baik.

Dari defenisi diatas jelas bahwa pengertian kecelakaan kerja tidak hanya terbatas pada insiden-insiden yang menyangkut terjadinya luka-luka saja, tetapi juga meliputi kerugian fisik dan material sebab-sebab terjadi kecelakaan tersebut. Kecelakaan akan selalu disertai kerugian materrialmaupun penderitaan dari yang paling ringan sampai yang paling berat dan bahkan ada yang tewas, oleh karena itu sebelum terjadi kecelakaan, perlu dilakukan tindakan-tindakan pencegahan atau keselamatan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecelakaan Kerja

Para ahli banyak yang menduga bahwa 4 dari 5 kecelakaan yang terjadi penyebabnya adalah mausia, karenanya program keselamatan kerjaharus banyak memusatkan pada aspek teknisnya. Penyebab-penyebabkecelakaan kerja adalah 3:

a. Perbuatan manusia yang tidak aman.

- 1) Melaksanakan pekerjaan tanpa wewenang atau yang berwenang gagal mengamankan atau memperingatkan seseorang.
- 2) Menjalankan alat-alat mesin diluar batas aman.
- 3) Menyebabkan alat-alat keselamatan kerja tidak bekerja.
- 4) Cara angkat,angkut menempatkan barang dan menyimpan yangkurang baik atautidak aman.
- 5) Memakai sikap atau posisi tubuh yang kurang baik/tidak aman.
- 6) Bekerja dengan alat atau mesin bergerak yang berbahaya.
- 7) Melakukan tindakan mengacau, menyalahgunakan, melampauibatas.

b. Kondisi fisik dan mekanis yang tidak aman.

- 1) Alat pengaman yang kurang atau tidak bekerja.
- 2) Tidak ada pengaman.
- 3) Adanya kondisi tidak aman.
- 4) Design yang kurang baik.
- 5) Pengaturan proses kerja yang berbahaya atau mengandung resiko seperti :
 badan terlalu berat, jalan yang sempit dan tidak teratur.
- 6) Penerangan, ventilasi yang kurang baik.
- 7) Perencanaan proses kerja kurang atau tidak aman.

Berdasarkan analisis sebab kecelakaan yang terjadi pada umumnya disebabkan oleh perbuatan yang membahayakan. Adapun perbuatan yang membahayakan itu bersumber dari :

- a. Pemakaian alat-alat pelindung diri.
- b. Posisi seseorang yang sedang bekerja.
- c. Cara menggunakan perkakas.
- d. Tata cara kerja dan ketertiban.

Kecelakaan tidak hanya disebabkan oleh suatu faktor, penggolongan menurut jenis akan dapat menunjukan peristiwa yang langsung mengakibatkan kecelakaan dan menyatakan bagaimana suatu benda atau zat menyebabkan terjadinya kecelakaan. Menurut organisasi perburuhan internasional, klasifikasi berdasarkan jenis kecelakaan adalah :

- a. Terjatuh.
- b. Tertimpa benda tajam.
- c. Tertumbuk atau terkea benda-benda.
- d. Terjepit oleh benda.
- e. Gerakan-gerakan melebihi kemampuan.
- f. Pengaruh suhu tinggi.
- g. Terkena arus listrik.
- h. Kontak dengan bahan-bahan berbahaya.

2.1.1.3 Tujuan Keselamatan Kesehatan Kerja

Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman guna melindungi para pekerja, perusahaan, dan lingkungan dari potensi bahaya atau risiko yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja atau gangguan kesehatan. Tujuan ini juga diatur agar dapat meminimalkan kerugian, baik terhadap tenaga kerja maupun aset perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting untuk keberlangsungan operasional perusahaan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Adapun tujuan keselamatan kesehatan kerja menurut Kasmir (2019) sebagai berikut:

1. Membuat karyawan merasa nyaman

Artinya dengan di milikinya prosedur kerja serta adanya peralatan kerja yang

mencukupi maka akan membuat karyawan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja. Perasaan was-was ataupun rasa khawatir dapat diminimalkan, sehingga karyawan serius dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Membuat karyawan merasa nyaman dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. Memperlancar proses kerja

Artinya terdapatnya program keselamatan kesehatan kerja(K3), maka kecelakaan kerja bisa diminimalkan. Kemudian dengan kesehatan kerja karyawan yang terjamin baik secara fisik maupun mental, maka karyawan dapat beraktivitas secara normal. Sehingga hasil yang didapat jadi lebih baik. Setelah itu proses kerja yang dijalankan tidak terkendala, terlebih dalam perihal waktu kerja atau produk yang dihasilkan menjadi lebih baik.

3. Agar karyawan berhati-hati dalam bekerja

Maksudnya yaitu karyawan dalam hal ini tiap melaksanakan pekerjaannya telah paham dan mengerti ketentuan kerja yang telah ditetapkan. Karyawan juga hendak mengikuti prosedur kerja yang sudah ditetapkan. Kepada semua karyawan diwajibkan memakai perlengkapan kerja dengan sebaik-baiknya, sehingga hal ini menjadikan karyawan lebih waspada serta berhati-hati dalam melaksanakan aktivitasnya.

4. Mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja

Artinya perusahaan hendak memasang rambu-rambu kerja yang sudah ada dan dipasang diberbagai tempat sebagai tanda dan peringatan. Dengan terdapatnya ketentuan dan rambu tersebut akan turut mengingatkan karyawan dalam bekerja.

Penempatan rambu-rambu kerja harus gampang dilihat serta jelas tanpa terdapat hambatan ataupun halangan.

5. Tidak mengganggu proses kerja

Artinya dengan adanya program keselamatan kesehatan kerja(K3) diharapkan tindakan karyawan tidak akan mengganggu aktivitas karyawannya. Sebagai contoh pemakaian perlengkapan keselamatan kerja sekalipun ribet tetapi tidak akan mengganggu proses kerja ataupun aktivitas kerja karyawan.

6. Menekan biaya

Artinya perusahaan berupaya mengurangi biaya dengan terdapatnya program keselamatan kesehatan kerja(K3). Hal ini dapat disebabkan dengan adanya program keselamatan kesehatan kerja(K3), maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan. Oleh sebab itu,karyawan diwajibkan memakai perlengkapan dan pengaman kerja.Yang berimbas kepada biaya kecelakaan kerja menjadi relatif kecil dan dapat diminimalkan,sehingga mengurangi biaya pengobatan dan kesempatan kerja karyawan yang hilang.

7. Menghindari kecelakaan kerja

Artinya kepatuhan karyawan kepada ketentuan kerja termasuk memberikan rambu-rambu kerja yang sudah dipasang. Setelah itu karyawan harus memakai peralatan kerja dengan sebaik-baiknya sesuai ketentuan yang sudah diterapkan, sehingga kecelakaan kerja bisa diminimalkan. Umumnya kecelakaan hendak terjadi karena karyawan kurang mencermati penggunaan prosedur serta perlengkapan kerja,seperti tidak mengenakan perlengkapan pengaman dalam bekerja.

8. Menghindari tuntutan pihak-pihak tertentu

Artinya bila terjadi suatu macam kecelakaan kerja yang kerap kali disalahkan adalah pihak perusahaan. Dengan adanya program keselamatan kesehatan kerja(K3) ini,membuat tuntutan karyawan pada keselamatan dan kesehatan kerja bisa diminimalkan,sebab karyawan telah menyetujui terhadap ketentuan yang berlaku diperusahaan tersebut, sehingga telah mengetahui risiko yang akan dihadapinya.

2.1.1.4 Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja

Indikator keselamatan kesehatan kerja (K3) menurut Mangkunegara (2017:65) adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental karyawan. Adapun indikator-indikator keselamatan kesehatan kerja (K3) antara lain adalah :

1) Keadaan tempat lingkungan kerja.

Penataan dan penyimpanan barang-barang yang beresiko kurang diperhitungkan keamanannya. Ruang kerja yang sangat padat dan sesak.

2) Pengaturan Udara

Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu,dan berbau tidak enak) serta suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

3) Pengaturan penerangan

Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang kurang tepat. Ruang kerja yang kurang cahaya ataupun remang-remang.

4) Pemakaian peralatan kerja

Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.

5) Kondisi fisik dan mental karyawan

Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil. Emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja yang rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan bekerja dan melakukan aktivitas setiap harinya (Parashakti & Putriawati, 2020:293).

Menurut Sedarmayati dalam Panjaitan (2017) lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja harus didesain sedemikian rupa agar tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan

lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik apabila karyawan atau pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut pekerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayanti ((Rosniyenti & Wahyuni, 2019) lingkungan kerja adalah seluruh objek, kegiatan yang dilakukan sesuai aturan-aturan yang berada di dalam lingkup pekerjaan. Menurut Nitisemito dalam (Dwianto, Purnamasari, & Tukini, 2019) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Prasada et al. (Prasada Dodi, Sarwani, 2019) menjelaskan manfaat lingkungan kerja antara lain:

1. Membuat semangat kerja dengan tujuan agar pelaksanaan dan efisiensi pekerja dapat meningkat.
2. Pekerjaan bisa cepat dengan tepat sesuai dengan pedoman kerja dan dalam rentang waktu yang telah ditentukan.
3. Tidak perlu pengawasan yang berlebihan karena setiap individu pekerja dapat saling mengatur demi tercapainya pelaksanaan pekerjaan.
4. Membuat tekad yang tinggi (Madjidu, 2022:447).

2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. lingkungan kerja fisik adalah keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat

kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktornya yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan cahaya di tempat kerja kebisingan, tata ruang, peralatan, dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja atau dengan bawahan (Sri Wahyuningsih, 2023:63).

Menurut Enny (2019:58) ada dua macam jenis-jenis disiplin kerja, diantaranya adalah:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung lingkungan kerja fisik dapat di bagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, dan meja)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanisme, bau tidak sedap, warna lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari orang-orang yang di dalam instansi, baik

mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis pegawai. Untuk menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu:

- a. Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.
- b. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin, manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. "Lingkungan kerja fisik yang baik membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

Rasa nyaman yang timbul dalam diri seseorang mampu meningkatkan kinerja dalam diri seseorang tersebut" Nitisemito dalam Darmawan (2018)

Lingkungan kerja non fisik Sedarmayanti dalam Darmawan (2018) menyatakan bahwa "lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan". Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh pegawai yang bekerja di instansi yang sama.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sangatlah penting karena berdampak langsung pada produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pekerjaannya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, perusahaan tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga menciptakan budaya kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Maka Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Enny (2019:58) adalah sebagai berikut:

1. Faktor personal atau individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh instansi, proses instansi, dan kultur kerja dalam instansi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja dalam penelitian berdasarkan beberapa pendapat para ahli, dimana lingkungan kerja terdiri dari kelompok yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, maka indikator pengukuran lingkungan kerja dalam penelitian ini terdiri dari

1. hubungan kerja.
2. Komunikasi.
3. Kebersihan.
4. penerangan ruang kerja.
5. keamanan kerja. (Madjidu, 2022:447)

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka menurut peneliti lingkungan kerja diharapkan tercipta dari lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga pegawai akan betah dalam bekerja dan tersedianya fasilitas yang baik dan memadai.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diukur berdasarkan efektivitas, efisiensi, kualitas, produktivitas, dan kepatuhan terhadap aturan atau prosedur. Dalam konteks individu, kinerja mencerminkan seberapa baik seseorang menjalankan pekerjaannya. Sementara itu, dalam konteks organisasi, kinerja menunjukkan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau keluaran dari suatu proses kerja yang dilakukan oleh individu, tim, atau organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Kinerja mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas serta dapat diukur berdasarkan standar tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan yang dilakukan perusahaan dengan mengombinasikan antara usaha individu atau karyawan dengan tingkat

kemampuan, keahlian dan pengalaman individu untuk meningkatkan kinerja karyawan (Fx. Pudjo Wibowo, 2019:146).

Fajar (Fajar et al., 2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang sudah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Menurut Sedarmayanti (Rosniyenti & Wahyuni, 2019) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti 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 (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) (Eko Trianto, S.Sos., 2022:49).

2.1.3.2 Faktor-Faktor Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Sebagaimana menurut Masram (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
2. Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota

organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

3. Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif. Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi (Safitri, 2022:16).

2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu perbaikan system kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan system manajemen kinerja yang baik.

Menurut Bangun (2018), tujuan dan manfaat penilaian kinerja diantaranya adalah:

- 1) Evaluasi antara individu dalam organisasi Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
- 2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

- 3) Pemeliharaan sistem Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu subsistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.
- 4) Dokumentasi Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas (Nadya Yolanda Hidayat, Jalaludin Sayuti, 2022:31-32).

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah ukuran atau parameter yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu individu, tim, atau organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator ini dapat berupa data kuantitatif maupun kualitatif yang menunjukkan keberhasilan atau efektivitas suatu proses, program, atau kebijakan dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah(Safitri, 2022:17) :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah tingkat akurasi dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas.

2. Kuantitas

kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu.

3. Ketepatan Waktu

ketepatan waktu adalah kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.

4. Efektifitas.

efektifitas adalah Kemampuan dalam mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah atau meningkatkan proses kerja.

5. Kemandirian.

kemandirian adalah kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dan berkontribusi dalam tim.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah riset yang telah dilakukan sebelumnya yang berkaitan dengan topik atau masalah yang sedang diteliti. Kajian terhadap penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui sejauh mana penelitian tentang suatu topik atau masalah yang telah berkembang, dengan cara membandingkan hasil penelitian terdahulu dan hasil penelitian sekarang dengan judul penelitian yang sejenis.

Penelitian dilakukan tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahuluyang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Dasar dan acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sama dengan judul peneliti sendiri.

Berikut adalah beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang memiliki hubungan dengan penelitian ini:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ryani Dhyan Parashakti dan Putriawati (2020)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan Kerja (K3),Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan, beban Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2	Fx. Pudjo Wibowo dan Gregorius Widiyanto (2019)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t hitung 2.699 (lebih besar dari t tabel 1.686) dan signifikansi $0.000 < 0.05$. Lingkungan Kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan, dengan t hitung 5.689 (lebih besar dari

			t tabel 1.686) dan signifikansi $0.000 < 0.05$.
3	Sri Wahyuningsih dan Catur Sesi Kirono (2023)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) serta motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh lainnya adalah lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan
4	Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, dan Isniar Budiarti (2020)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hade dinamis sejahtera	Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 26,9%. Sisa 73,1% diperkirakan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti lebih lanjut dalam studi ini.
5	Robiyati Podungge, Syamsul B. Biki, Sintian Wahidji (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bone Bolango	Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesehatan dan keselamatan kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu di atas, berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil:

Hubungan antara K3, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan Semua penelitian yang dicantumkan dalam tabel menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan pentingnya kedua aspek tersebut dalam mendukung produktivitas dan efektivitas kerja. Seperti hasil penelitian oleh Ryani Dhyan Parashakti dan Putriawati (2020:302), Fx. Pudjo Wibowo dan Gregorius Widiyanto (2019:155), serta penelitian lainnya mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara K3 dan lingkungan kerja dengan kinerja. Meskipun banyak penelitian menunjukkan hasil yang serupa, ada variasi dalam cara penelitian diterapkan, termasuk metode analisis dan konteks industri. Misalnya, penelitian oleh Vicky Karina et al. (2020:100-101) menekankan gaya dan faktor lingkungan spesifik yang memengaruhi kinerja karyawan, memberikan dimensi tambahan dalam pemahaman pengaruh tersebut. Pentingnya lingkungan kerja yang mendukung penelitian seperti yang dilakukan oleh Robiyati Podungge et al. (2023:579) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya memengaruhi K3, tetapi juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan dari tabel menawarkan kerangka kerja yang solid untuk penelitian lebih lanjut. Peneliti selanjutnya bisa mengeksplorasi lebih dalam hubungan antara K3, lingkungan kerja, dan faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja, dengan harapan dapat mengembangkan model yang lebih menyeluruh. Secara keseluruhan,

tabel penelitian terdahulu memberikan gambaran yang jelas bahwa keselamatan, kesehatan, dan lingkungan kerja memiliki peran krusial dalam mempengaruhi kinerja karyawan, menekankan pentingnya perhatian pada aspek-aspek tersebut dalam pengelolaan sumber daya manus

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah representasi visual atau naratif dari hubungan antara konsep-konsep utama dalam suatu penelitian. Ini membantu menjelaskan bagaimana variabel-variabel dalam penelitian saling terkait dan memberikan arah dalam analisis data.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

2.3.1 Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan kerja merupakan faktor penting dalam keberhasilan kinerja karyawan agar dapat menghindari terjadinya kecelakaan kerja mengingat akibat yang ditimbulkan cukup besar tidak hanya bagi perusahaan, tetapi juga mengakibatkan penderitaan bagi korban (Parashakti, 2020). Pendapat tersebut juga diperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Multazam (2015) dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kerangka pemikiran dimaksudkan untuk menggambarkan bagaimana keterkaitan antar variabel penelitian berdasarkan teori dan

berbagai kajian para ahli sebelumnya yang telah ditelaah dan dikumpulkan (Neng Ajeng Ayu Lestari Mubarak, Sri Harini, 2022:638-639).

Menurut Sari et al (2017) Dengan adanya keselamatan kesehatan kerja (K3), maka para karyawan akan terfokus kepada pekerjaan yang mereka tangani. Hal inilah yang dimaksud adanya pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) karyawan akan memberikan motivasi atau dorongan untuk bekerja dengan baik mengingat adanya jaminan keselamatan kesehatan kerja (K3) akan memberikan dukungan untuk bekerja secara maksimal. Apabila jaminan tersebut mampu memberikan motivasi kerja, maka upaya untuk menciptakan kepuasan kerja dapat terwujud.

Menurut teori Mangkunegara (dalam Mustovani & Suhermin, 2019) karyawan dapat bekerja dengan nyaman serta aman bila perusahaan menjamin keselamatan dan kesehatan karyawannya. Untuk memastikan keselamatan dan kesehatan karyawan, perusahaan berkepentingan untuk mengimplementasikan praktik K3 dengan tepat di Perusahaan (Putra & Lestariningsih, 2019). Temuan penelitian Mustovani & Suhermin, (2019) mengenai dampak K3 pada kinerja karyawan yaitu K3 berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. (Sindy Fahmiria Putri, 2023:4)

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja menjadi bagian terpenting dalam kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja yang disediakan perusahaan berkualitas tinggi, maka karyawan akan lebih efisien dan produktif sehingga membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Namun, ketidakkondusifan lingkungan kerja bisa menyebabkan menurunnya kinerja karyawan sehingga target perusahaan terhambat dan tidak maksimal(Sindy Fahmiria Putri, 2023:4).

Lingkungan kerja mencakup peneranga, suhu udara, suara bising, hubungan atasan dengan bawahan (pimpinan dengan karyawan), hubungan antar karyawan. Pengujian seacara statistik ini dapat dibuktikan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Hakim (2020), Meidya (2019) dan Putry (2017:9) yang menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan sesuai hipotesis yang diajukan, yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Nur Sabilillah Ayuningtias, Toni Herlambang, n.d.2021:9).

Hal ini disebabkan karena tempat kerja yang menyenangkan merupakan salah satu komponen penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu lingkungan kerja yang positif adalah lingkungan yang di mana karyawan dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pertumbuhan perusahaan. Penelitian (Setyaji & Rijanti, 2022., Sunarsi et al., 2020., dan Sihaloho & Siregar, 2019) mendukung gagasan bahwa tempat kerja berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan.

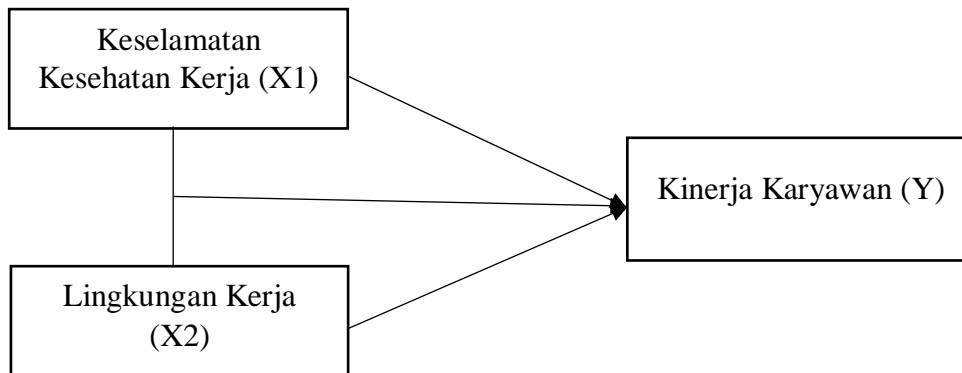
2.3.3 Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan terbentuknya progam K3 dan disertai dengan penciptaan lingkungan kerja yang apik dan tertib untuk karyawan, maka kinerja para pekerja dapat lebih kuat

dan lebih baik, sehingga kinerja karyawan semakin hari akan lebih meningkat. Artinya dengan adanya program yang menjamin kesehatan serta keselamatan para karyawan juga pada keadaan lingkungan kerja yang kondusif, sehat, dan baik bagi karyawan akan memberikan arah hubungan yang baik dan positif terhadap kinerja. Artinya dengan adanya program yang menjamin kesehatan serta keselamatan para karyawan juga pada keadaan lingkungan kerja yang kondusif, sehat, dan baik bagi karyawan akan memberikan arah hubungan yang baik dan positif terhadap kinerja.

Oleh karena itu, perusahaan harus memprioritaskan K3 dan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Karenakan Keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Simbolon & Nuridin (2017), dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara”. Secara bersamaan variabel K3 dan lingkungan kerja memberikan arah hubungan yang baik dan positif juga signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara.

Berdasarkan uraian diatas dapat di gambarkan kerangka konseptual, sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban dugaan sementara terhadap rumusan dalam masalah penelitian, karena jawaban atas rumusan masalah dilakukan berdasarkan teori yang relevan dan logika berpikir belum dibuktikan berdasarkan fakta-fakta empiris.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 :Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Karyabadi Sama Sejati.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Karyabadi Sama Sejati.

H3 :Keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Karyabadi Sama Sejati.