

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di Indonesia, kinerja karyawan menjadi perhatian khusus, terutama dengan semakin ketatnya persaingan global dan kebutuhan akan tenaga kerja yang kompeten. Dalam perusahaan jasa, kualitas layanan ditentukan oleh sejauh mana karyawan mampu menjalankan tugas mereka secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki keterampilan, motivasi, dan sikap kerja yang baik cenderung memberikan layanan yang lebih memuaskan. Namun, perusahaan jasa sering menghadapi berbagai tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam konteks dunia kerja, kinerja karyawan mencakup kemampuan individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas yang tinggi. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, seperti keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga oleh faktor organisasi, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya perusahaan. Dalam konteks perusahaan, kinerja mencakup semua aspek operasional mulai dari proses produksi, pemasaran, layanan pelanggan, hingga manajemen sumber daya manusia. Semakin tinggi kinerja perusahaan dalam memberikan layanan, semakin banyak konsumen yang puas dan kembali menggunakan layanan yang ditawarkan.

Fenomena masalah yang berkaitan dengan kinerja di perusahaan sering kali muncul karena adanya tantangan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan seperti kurangnya pelatihan dan pengembangan keterampilan, terutama dalam menghadapi perubahan teknologi dan kebutuhan pelanggan, Digitalisasi dan otomatisasi, yang menuntut karyawan untuk beradaptasi dengan teknologi baru yang dapat memengaruhi cara mereka bekerja, beban kerja yang tinggi, dan kurangnya dukungan dari manajemen. Masalah ini dapat berdampak pada menurunnya kualitas layanan, tingkat kepuasan pelanggan, dan reputasi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan jasa harus memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, termasuk lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan budaya organisasi. Sebagai contoh, di sebuah perusahaan jasa yang bergerak di bidang konsultasi atau pendidikan, masalah kinerja sering kali teridentifikasi melalui keluhan pelanggan dan hasil survei internal. Sebagai gambaran, jika perusahaan tersebut menyediakan layanan konsultasi yang memerlukan keterlibatan langsung dengan klien, masalah yang sering muncul adalah keterlambatan dalam penyampaian materi atau kurangnya komunikasi yang jelas antara staf dan klien. Hal ini tentu berdampak negatif pada kepuasan pelanggan dan menurunkan kredibilitas perusahaan. Masalah lainnya bisa berhubungan dengan motivasi dan kinerja karyawan. Di banyak perusahaan jasa, karyawan yang tidak memiliki motivasi tinggi cenderung menghasilkan pekerjaan yang kurang optimal. Misalnya, dalam sektor restoran atau perhotelan, staf yang kurang termotivasi mungkin memberikan pelayanan yang buruk, tidak ramah, atau

lambat. Berdasarkan hasil survei, banyak perusahaan yang mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawan berkualitas, yang

pada gilirannya menurunkan standar pelayanan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, kurangnya efisiensi dalam operasional juga menjadi masalah kinerja yang umum. Sebuah perusahaan yang tidak mengoptimalkan teknologi atau sistem manajerial yang efisien dapat menghadapi kendala dalam hal kecepatan pelayanan, pengelolaan waktu, dan sumber daya. Misalnya, dalam layanan call center atau perusahaan berbasis teknologi, sering ditemukan masalah dalam alur komunikasi yang buruk antar departemen atau penggunaan perangkat lunak yang sudah usang. Akibatnya, waktu respon menjadi lebih lama, dan pelanggan merasa frustrasi, yang tentu saja mengurangi tingkat kepuasan dan memperburuk kinerja perusahaan. Bukti pendukung dari fenomena ini dapat ditemukan dalam berbagai survei dan penelitian yang menunjukkan bahwa masalah kualitas pelayanan berhubungan erat dengan kinerja perusahaan. Fenomena masalah kinerja ini menunjukkan pentingnya evaluasi dan perbaikan berkelanjutan dalam berbagai aspek perusahaan, seperti pengelolaan sumber daya manusia, efisiensi operasional, serta penggunaan teknologi yang tepat guna mendukung kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan. Perusahaan yang berhasil mengatasi masalah-masalah ini cenderung lebih unggul dalam menciptakan nilai jangka panjang bagi pelanggan dan mencapai kinerja yang optimal.

Secara keseluruhan, kinerja di perusahaan sangat dipengaruhi oleh bagaimana mereka dapat memenuhi atau bahkan melampaui ekspektasi pelanggan sambil mengelola operasi internal secara efisien. Dengan berfokus pada peningkatan kualitas layanan, inovasi, dan efisiensi, perusahaan jasa dapat mencapai kinerja

yang unggul di pasar yang kompetitif. Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan

membutuhkan sumber daya manusia, yaitu karyawan. Suatu kinerja yang baik tentunya akan memberikan hasil baik pula bagi suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah perusahaan. Karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Apabila para karyawannya berkinerja buruk maka yang terjadi adalah kemerosotan pada perusahaannya. Hal ini juga dapat berlaku sebaliknya, apabila para karyawan tersebut rajin, senang berinovasi dan memenuhi setiap yang diamanahkan suatu perusahaan maka yang terjadi adalah kemajuan yang positif bagi perusahaan tersebut. Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada kelangsungan hidup ataupun operasional perusahaan. Kinerja yang baik adalah langkah menuju pencapaian tujuan individu yang pada akhirnya mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan bisnis (karyawan) mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, semua perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Mencapai kinerja optimal sesuai dengan potensi karyawan selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi.

Menurut Astohar, et.al (2020) Kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator kesesuaian dalam menyelesaikan tugas, ketepatan waktu dalam bekerja, kehadiran atau presensi dan cara bekerja antar karyawan. Jadi apabila seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan sangat baik, maka perusahaan akan menghargai hasil dari kinerja karyawan tersebut. Sasanti.et,al, (2022) arti pentingnya kinerja karyawan bagi organisasi, aspek lain yang mempengaruhi belum optimalnya kinerja karyawan yaitu beban kerja, salah satu faktor untuk

meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikannya faktor kesehatan dan Keselamatan

Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan Lingkungan kerja sewaktu bekerja dengan menjamin kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan Lingkungan Kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada kelangsungan hidup ataupun operasional perusahaan.

Dalam dunia kerja modern, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta kondisi lingkungan kerja menjadi aspek penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Penerapan sistem K3 yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya menjamin keselamatan karyawan, tetapi juga berdampak langsung pada produktivitas, kepuasan kerja, dan keberlanjutan operasional perusahaan.

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja merupakan elemen yang sangat penting dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal bagi karyawan. Kesehatan dan keselamatan kerja bertujuan untuk melindungi karyawan dari potensi bahaya yang dapat mengganggu fisik maupun mental mereka selama bekerja. Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi pada kenyamanan, produktivitas, dan motivasi karyawan.

Berdasarkan penelitian, karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang sehat dan aman cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berpengaruh positif pada produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dan kurangnya perhatian terhadap K3 dapat menyebabkan peningkatan absensi, turnover, serta penurunan kualitas pekerjaan. Oleh karena itu, memahami

pengaruh K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menjadi hal yang sangat relevan dalam upaya meningkatkan daya saing perusahaan.

Menurut Tambunan, (2018). Lingkungan kerja ini sangat bermanfaat bagi perusahaan, karena dapat menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Maka dari itu, perusahaan harus mampu menerapkan standar operasional prosedur tentang kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta lingkungan kerja yang aman dan sehat sehingga karyawan dapat menghasilkan output atau pelayanan yang lebih optimal/memuaskan dan tidak terjadi kecelakaan kerja. Perusahaan harus membuat karyawan memiliki persepsi bahwa keselamatan kerja menjadi prioritas pada saat bekerja.

Beberapa studi yang dilakukan oleh Watoni (2019), Harini & Setiawan (2019), Jaya (2019) dan Cahyonoo & Mardikaningsih (2021) mengatakan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan bagi kinerja karyawan. Begitu juga dengan studi yang dijalankan oleh, Sasanti & Irbayuni (2022) yang mengutarakan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.. Seperti studi yang dilaksanakan oleh Ahmad et al, (2019) yang mengutarakan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan bagi kinerja karyawan. Namun terdapat juga studi yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini sama seperti yang dinyatakan oleh (Siahaan et al , 2019). Dari penjelasan diatas bisa dideduksikan bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan variabel lingkungan kerja tidak dapat secara

langsung mempengaruhi variabel kinerja karyawan, karena minimnya penguatan variabel tertentu untuk menaikkan

variabel kinerja karyawan. Oleh karena itu, dibutuhkan adanya variabel perantara sebagai konsolidasi hasil penelitian.

PT. Graha Humanindo Medan didirikan tahun 1999 bergerak dibidang pengelolaan jasa outsourcing oleh para profesional yang berpengalaman dalam bidangnya dengan tujuan untuk memberikan solusi atas masalah pengelolaan Sumber daya Manusia perusahaan jasa sangat penting karena sektor ini berfokus pada kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Dalam konteks perusahaan jasa, kinerja di PT. Graha Humanindo Medan tidak hanya diukur dari hasil finansial, tetapi juga dari kepuasan pelanggan, kecepatan pelayanan, kualitas interaksi, dan efisiensi operasional. Dalam perusahaan jasa, kualitas layanan ditentukan oleh sejauh mana karyawan mampu menjalankan tugas mereka secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki keterampilan, motivasi, dan sikap kerja yang baik cenderung memberikan layanan yang lebih memuaskan. Namun, PT. Graha Humanindo Medan menghadapi tantangan khusus yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti, Tingkat Turnover Karyawan Tinggi Fenomena, Banyak perusahaan jasa, seperti call, menghadapi tingkat pergantian karyawan yang tinggi karena pekerjaan yang monoton, tekanan tinggi, atau gaji yang tidak kompetitif, Kinerja Menurun Akibat Beban Kerja Berlebih Fenomena, Beban kerja karyawan di perusahaan jasa sering kali tidak merata, terutama pada saat musim puncak, sehingga karyawan merasa kelelahan fisik dan mental, Kurangnya Pengawasan dan Dukungan K3 Fenomena Sebagai perusahaan outsourcing, PT Graha Humanindo mungkin menghadapi kesulitan dalam memantau dan memastikan bahwa karyawan mereka mematuhi standar K3

Kurangnya komunikasi antara perusahaan induk dan klien mengenai tanggung jawab K3. Dampak pada Kinerja Karyawan, karyawan merasa kurang didukung, yang dapat menurunkan moral dan kinerja, Meningkatnya risiko kecelakaan kerja akibat ketidakjelasan prosedur keselamatan, Kebersihan Lingkungan Kerja yang Buruk di Kantor Fenomena, Di sebuah kantor, ventilasi udara buruk dan kebersihan ruangan kurang terjaga. Akibatnya, banyak karyawan sering sakit, seperti flu atau alergi. Tempat kerja juga tidak memiliki ruang istirahat yang layak, sehingga karyawan sulit memulihkan energi selama jam kerja. Dampak pada Kinerja, Tingkat absensi meningkat karena banyak karyawan yang sakit. Karyawan merasa kurang nyaman, sehingga memengaruhi motivasi dan kreativitas mereka dalam bekerja, Lingkungan Kerja Tidak Kondusif Fenomena, Lingkungan kerja yang tidak kondusif atau hubungan antar karyawan yang buruk sering menghambat kinerja di perusahaan jasa. Karyawan bekerja selama 8-10 jam sehari di meja dengan kursi yang tidak mendukung postur tubuh. Akibatnya, banyak karyawan mengeluhkan sakit punggung, nyeri leher, dan kelelahan mata. Selain itu, pencahayaan ruangan tidak memadai, menyebabkan gangguan konsentrasi. Dampak pada Kinerja, karyawan sering mengambil jeda kerja lebih lama karena rasa tidak nyaman, yang menurunkan efisiensi kerja. Produktivitas jangka panjang menurun karena masalah kesehatan kronis, seperti gangguan tulang belakang.

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikannya faktor kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan

Kerja. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan Lingkungan kerja

sewaktu bekerja dengan menjamin kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan Lingkungan Kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada kelangsungan hidup ataupun operasional perusahaan. PT Graha Humanindo Medan masih perlu ditingkatkan. Masih ditemukan insiden kecelakaan kerja, pelanggaran prosedur keselamatan, dan lingkungan kerja yang kurang mendukung produktivitas. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis sejauh mana kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini.

Maka dari itu, PT Graha Humanindo dapat meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja bagi karyawan mereka, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja karyawan dan produktivitas keseluruhan. Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah dijelaskan, dan dengan adanya studi penelitian terdahulu yang tengah ditemukan kesenjangan, maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian **“Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Humanindo Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

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

- a. Tingkat Turnover Karyawan Tinggi perusahaan menghadapi tingkat pergantian karyawan yang tinggi karena pekerjaan yang monoton, tekanan tinggi, atau gaji yang tidak kompetitif
- b. Kinerja Menurun Akibat Beban Kerja Berlebih Beban kerja karyawan sehingga karyawan merasa kelelahan fisik dan mental.
- c. Kurangnya Pengawasan dan Dukungan K3 karyawan merasa kurang didukung .
- d. Kebersihan Lingkungan Kerja yang Buruk di Kantor Tingkat absensi meningkat karena banyak karyawan yang sakit.
- e. Lingkungan Kerja Tidak Kondusif, karyawan sering mengambil jeda kerja lebih lama karena rasa tidak nyaman, yang menurunkan efisiensi kerja.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1. 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 Kesehatan kerja dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Humanindo Medan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah terdapat pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Humanindo Medan ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Humanindo Medan ?
3. Apakah terdapat pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Graha Humaindo Medan ?

1.4 Tujuan Penelitian

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

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT.Graha Humanindo Medan
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Graha Humanindo Medan .
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Graha Humanindo Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Memberikan informasi dan pengetahuan kepada penulis mengenai pengaruh Kesehatan kerja dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan PT. Graha Humanindo Medan. dan sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar di bidang Ekonomi Dan Bisnis Manajemen di Universitas Islam Sumatera Utara.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan atau informasi bagi perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan dalam menjalankan kegiatan usaha agar lebih baik lagi yang berkaitan dengan Kesehatan kerja dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Humanindo Medan.

3. Bagi Pembaca

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 Uraian Teoritis

2.1.1 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

2.1.1 Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut (Sedarmayanti 2018:124) menyatakan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cederall. Menurut (Mangkunegara 2016:1) menyatakan bahwa : Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Menurut Suma'mur, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) ,(2018:8) adalah suatu upaya untuk menjamin kondisi kerja yang aman, sehat, dan bebas dari risiko kecelakaan kerja. Hal ini mencakup upaya melindungi tenaga kerja dari berbagai bahaya yang dapat memengaruhi kesehatan fisik maupun mental mereka, serta meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Jika digabungkan arti dari kesehatan dan keselamatan kerja adalah, suatu gagasan juga cara dalam melindungi kelengkapan dan kesempurnaan jasmani dan rohani tenaga kerja dalam memperoleh masyarakat adil juga makmur (Mangkunegara dalam Harini et al., 2019). Simpulan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dari pengertian

diatas ialah, suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan dengan tujuan meminimalisir

terjadinya kecelakaan kerja disuatu perusahaan. Apabila program K3 berjalan dengan baik, sisi positif yang diterima perusahaan yakni meningkatnya kesejahteraan karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Sedarmayanti dalam Atika (2019:12) faktor yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja adalah:

a. Kebersihan

Menjaga kebersihan merupakan kunci utama untuk menjaga kesehatan karyawan, dan pelaksanaannya tidak memerlukan biaya yang besar. Untuk menjaga kesehatan, setiap area harus dijaga kebersihannya. Penumpukan abu dan sampah harus dihindari, oleh karena itu semua area kerja, koridor, dan tangga harus dibersihkan setiap hari.

b. Air minum dan kesehatan

Pihak pengelola tempat kerja harus menyediakan sumber air minum yang sehat dan bersih bagi para pekerja.

c. Urusan rumah tangga

Keteraturan di area kerja dapat mendukung pencapaian produktivitas dan kecelakaan kerja. Jika jalurnya sempit dan tidak bersih dari tumpukan material, bisa mengakibatkan masa kerja terbuang sia-sia.

d. Ventilasi udara

Ventilasi udara diperlukan untuk kesehatan dan keharmonisan karyawan, sehingga faktor ventilasi termasuk faktor yang mempengaruhi keefektifan dalam bekerja.

e. Tempat kerja dan ruang kerja

Seorang karyawan tidak dapat bekerja secara efektif jika tidak ada ruang yang cukup untuk bergerak tanpa terganggu oleh rekan kerja, mesin, atau tumpukan bahan. Dalam beberapa kasus, kepadatan tempat kerja dapat berdampak negatif pada kesehatan karyawan.

f. Pencegahan kebakaran

Kebakaran yang tak terduga dapat terjadi dalam kondisi iklim panas dan kering, terutama di lingkungan industri tertentu. Pencegahan kebakaran merupakan tanggung jawab semua pihak dan harus dilakukan secara cepat. Sesuai dengan peraturan pencegahan kebakaran, tindakan seperti larangan merokok di area yang mudah terbakar harus diterapkan.

g. Pencegahan kecelakaan

Dalam mencegah kecelakaan, harus dilakukan Tindakan untuk menghilangkan penyebabnya, baik itu penyebab teknis maupun ulah manusia. Upaya ini melibatkan berbagai Tindakan yang terlalu banyak untuk didiskusikan secara rinci, termasuk kepatuhan terhadap peraturan dan standar teknis, serta pengawasan dan pemanfaatan tingkat tinggi.

h. Gizi

Pembahasan tentang lingkungan kerja tidak terlepas dari masalah jumlah dan nilai gizi makanan bagi karyawan. Di beberapa negara, jumlah makanan yang dimakan karyawan setiap hari hanya sedikit lebih banyak dari yang dibutuhkan tubuh, sehingga hanya cukup untuk hidup bukan untuk mengimbangi pengeluaran energi selama bekerja keras. Dalam keadaan seperti itu, karyawan tidak diharapkan mampu menghasilkan keluaran intensif energi, yang umumnya dapat dihasilkan oleh karyawan yang sehat dan bergizi baik, terlepas dari kesulitan yang disebabkan oleh cuaca yang harus mereka hadapi.

i. Penerangan/ cahaya, warna di tempat kerja

Penggunaan pencahayaan dan warna yang benar di tempat kerja memiliki arti penting dalam mendukung Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang harus dicegah atau dihilangkan karena dapat menimbulkan kerusakan.

2.1.1.3 Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:1), tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah:

1. Menjamin keselamatan dan kesehatan kerja secara fisik, sosial, dan psikologis bagi setiap pekerja.
2. Memastikan penggunaan alat dan perlengkapan kerja secara efektif dan efisien, guna mencegah risiko kecelakaan kerja.
3. Menjaga keamanan hasil produksi, sehingga produk yang dihasilkan tidak menimbulkan risiko bahaya bagi pengguna.

4. Meningkatkan kesehatan dan gizi
5. pekerja, untuk mendukung produktivitas dan daya tahan kerja.
6. Meningkatkan semangat, partisipasi, dan keharmonisan kerja, guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
7. Mencegah gangguan kesehatan akibat lingkungan atau kondisi kerja yang buruk.
8. Memberikan rasa aman dan perlindungan kepada tenaga kerja selama melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Sri Rejeki (2015:12) kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi dan produktifitas nasional
- b. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja tersebut.
- c. Memelihara sumber produksi agar dapat digunakan secara aman dan efisien.

Tujuan ini bertujuan untuk memastikan kesejahteraan tenaga kerja serta mendukung keberhasilan organisasi melalui peningkatan keselamatan, kesehatan, dan produktivitas kerja.

2.1.1.4 Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Suma'mur, et.al (2018:19), terdapat beberapa indikator penting yang menentukan kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Penjelasan detail dari masing-masing indikator adalah sebagai berikut:

1. Alat-alat Pelindung Kerja

Alat pelindung kerja adalah perangkat yang digunakan oleh pekerja untuk

melindungi diri dari potensi bahaya di tempat kerja. Contohnya adalah helm keselamatan, masker, kacamata pelindung, sarung tangan, sepatu keselamatan, dan pelindung telinga. Alat ini dirancang untuk mencegah atau meminimalkan risiko cedera atau penyakit akibat paparan bahan kimia, debu, kebisingan, suhu ekstrem, atau benda jatuh.

2. Ruang Kerja yang Aman

Ruang kerja yang aman mengacu pada kondisi fisik lingkungan kerja yang bebas dari potensi bahaya yang dapat menyebabkan kecelakaan atau cedera. Faktor-faktor yang memengaruhi ruang kerja aman meliputi tata letak yang terorganisasi, jalur evakuasi yang jelas, keberadaan tanda peringatan, dan pengendalian risiko seperti penggunaan pelindung pada mesin atau instalasi listrik yang sesuai standar.

3. Penggunaan Peralatan Kerja

Penggunaan peralatan kerja yang tepat adalah aspek penting dalam mencegah kecelakaan kerja. Peralatan harus digunakan sesuai dengan petunjuk operasi dan standar keselamatan yang berlaku. Selain itu, pekerja harus dilatih dalam penggunaan peralatan tersebut agar dapat mengoperasikannya dengan benar dan aman. Perawatan rutin dan inspeksi peralatan juga diperlukan untuk memastikan kelayakan pakainya.

4. Ruang Kerja yang Sehat

Ruang kerja yang sehat adalah lingkungan kerja yang mendukung kesehatan fisik dan mental pekerja. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap ruang kerja

yang sehat meliputi ventilasi yang baik, kebersihan lingkungan, pengendalian suhu

dan kelembapan, serta upaya pengurangan polusi udara atau paparan bahan berbahaya.

5. Penerangan di Ruang Kerja

Penerangan yang memadai di ruang kerja sangat penting untuk memastikan pekerja dapat melihat dengan jelas saat melakukan tugasnya, sehingga dapat mengurangi risiko kecelakaan dan meningkatkan produktivitas. Penerangan yang tidak memadai dapat menyebabkan kelelahan mata, kesalahan dalam pekerjaan, dan kecelakaan. Penerangan harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan, dengan mempertimbangkan intensitas cahaya, distribusi cahaya, dan pengendalian silau.

Kelima indikator ini saling terkait untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan produktif bagi pekerja, sehingga dapat meminimalkan risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Alat Pelindung Diri K3 (APD K3) adalah perlengkapan atau perangkat yang dirancang khusus untuk melindungi pekerja dari berbagai risiko dan bahaya yang dapat terjadi di lingkungan kerja. K3 sendiri adalah singkatan dari Kesehatan, Keselamatan, dan Kelestarian Lingkungan, yang menekankan pentingnya menjaga kesehatan sekaligus keselamatan pekerja sambil mempertimbangkan dampak lingkungan. APD K3 berperan penting dalam menjaga integritas fisik pekerja dan mencegah cedera atau penyakit akibat pekerjaan. Mereka dirancang untuk memberikan perlindungan tambahan atau pengamanan dalam berbagai situasi kerja yang berisiko.

Menurut Wasiatul Amin, (2020:27) APD merupakan kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja sesuai bahaya dan resiko kerja untuk menjaga keselamatan pekerja itu sendiri dan orang di sekelilingnya. Agar karyawan merasa aman dan terhindar dari kecelakaan kerja maka karyawan harus menggunakan alat pelindung diri. Berikut adalah fungsi dan jenis pelindung diri menurut Suwardi, (2018:9) antara lain:

a. Alat Pelindung Kepala

alat yang berfungsi untuk melindungi kepala dari benturan, terantuk, terjatuh atau terpukul benda tajam atau benda benda keras yang melayang atau meluncur di udara, terpapar oleh radiasi panas, api, percikan bahan-bahan kimia, jasad renik (mikro organisme) dan suhu ekstrim. Jenis-jenis alat pelindung kepala terdiri dari helm pengaman (safety helmet), topi atau tudung kepala, penutup atau pengaman rambut, dan lain-lain

b. Alat Pelindung Mata dan Muka

Alat pelindung mata dan muka adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi wajah dari paparan bahan kimia berbahaya, paparan partikel-partikel yang melayang di udara dan di badan air, percikan benda-benda kecil, panas, atau uap panas, radiasi gelombang elektromagnetik mengion maupun yang tidak mengion, pancaran cahaya, benturan atau pukulan benda keras atau benda tajam. Jenis alat pelindung mata dan muka terdiri dari kacamata pengaman (spectacles), goggles, tameng muka (face shield), masker selam tameng muka dan kacamata pengaman dalam kesatuan (full face mask).

c. Alat Pelindung Telinga

Alat pelindung telinga adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi indra pendengaran terhadap kebisingan atau tekanan. Jenis alat pelindung telinga terdiri dari sumbat telinga (ear plug) dan penutup telinga (ear muff).

d. Alat Pelindung Pernafasan

Berserta Perlengkapannya Alat pelindung pernafasan beserta perlengkapannya yaitu alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi organ pernafasan dengan cara menyalurkan udara bersih dan sehat atau melindungi dari cemaran bahan kimia, mikro-organisme, partikel yang berupa debu, kabut (aerosol), uap, gas/ fume, dan sebagainya. Jenis alat pelindung pernafasan dan perlengkapannya terdiri dari masker, respirator, katrit, kanister, Re-breather, Airline Respirator, Continues Air Supply Machine = Air Hose Mask Respirator, tangka selam dan regulator (SelfContained Underwater Breathing Apparatus/ SCUBA), Self-Contained Breathing Apparatus (SCUBA), dan emergency breathing apparatus.

e. Alat Pelindung Tangan

Sarung tangan adalah alat pelindung yang berfungsi untuk melindungi tangan dan jari-jari tangan dari pajanan api, suhu panas, suhu dingin, radiasi elektromagnetik, radiasi ionisasi, arus listrik, bahan kimia, benturan, pukulan dan tergores, terinfeksi zat pathogen (virus, bakteri) dan jasad renik. Jenis pelindung tangan terdiri dari sarung tangan yang terbuat dari logam, kulit, kain kanvas, kain atau kain berpelapis, karet, dan sarung tangan yang tahan bahan kimia.

f. Alat Pelindung Kaki

Alat pelindung kaki berfungsi untuk melindungi kaki dari tertimpa atau berbenturan dengan benda-benda berat, tertusuk benda tajam, terkena cairan panas atau dingin, uap panas, terpajan suhu yang ekstrim, terkena bahan kimia berbahaya dan jasad renik, tergelincir. Jenis pelindung kaki berupa sepatu keselamatan pada pekerjaan peleburan, pengecoran logam, industri, konstruksi bangunan, pekerjaan yang berpotensi

bahaya peledakan, bahaya listrik, tempat kerja yang basah atau licin, bahan kimia dan jasad renik, dan/atau bahaya binatang dan lain-lain.

g. Pakaian Pelindung

Pakaian pelindung berfungsi untuk melindungi badan sebagian atau seluruh badan dari bahaya temperatur panas atau dingin yang ekstrim, pajanan api dan benda-benda panas, benturan (impact) dengan mesin, peralatan dan bahan, tergores, radiasi, binatang, mikro-organisme patogen dari manusia, binatang, tumbuhan dan lingkungan seperti virus, bakteri dan jamur. Jenis pakaian pelindung terdiri dari rompi (Vest), celemek (Apron/ Coveralls), jaket, dan pakaian pelindung yang menutupi sebagian atau seluruh bagian badan.

h. Alat Pelindung Jatuh Perorangan

Alat pelindung jatuh perorangan berfungsi membatasi gerak pekerja agar tidak masuk ke tempat yang mempunyai potensi jatuh atau menjaga pekerja berada pada posisi kerja yang diinginkan dalam keadaan miring atau tergantung

dan menahan serta membatasi pekerja jatuh sehingga tidak membentur lantai

dasar.

Jenis

alat

pelindung jatuh perorangan terdiri dari sabung pengaman tubuh (harness), karabiner, tali koneksi (lanyard), tali pengaman (safety rope), alat penjepit tali (rope clamp), alat penurun (descender), alat penahan jatuh bergerak (mobile fall arrester), dan lain-lain.

i. Pelampung

Pelampung berfungsi melindungi pengguna yang bekerja diatas air dan dipermukaan air agar terhindar dari bahaya tenggelam dan atau mengatur keterapungan (buoyancy) pengguna agar dapat berada pada posisi tenggelam (negative buoyant) atau melayang (neutral buoyant) di dalam air

2.1.1.5 Hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan

Karyawan merupakan aset yang memiliki pengaruh paling signifikan dalam perusahaan dan menjadi bagian penting internal perusahaan dalam menciptakan kinerja yang unggul. Oleh karena itu, perusahaan memiliki jawab untuk memberikan lingkungan yang aman dan menjamin kesejahteraan karyawan (Anjani et al., dalam Damayanti et al., 2018). Salah faktor kinerja karyawan ialah faktor keselamatan dan perlindungan dalam bekerja. Apabila seorang karyawan mempunyai rasa aman dan nyaman dalam dirinya karena merasa diamankan oleh perusahaan, maka mereka akan bekerja dengan baik dan dengan perasaan tenang. Upaya untuk mewujudkan hal tersebut ialah, dengan melakukan penerapan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

Menurut Anjani et al.,(2018:9) program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan suatu sistem program yang dirancang untuk melibatkan pekerja dan pengusaha dalam upaya mencegah kecelakaan dan penyakit yang terkait dengan pekerjaan di lingkungan kerja. Sistem ini melibatkan pengenalan potensi risiko kecelakaan kerja dan pengambilan tindakan pencegahan yang tepat jika terjadi kejadian yang tidak diinginkan

Ketika terjadi peningkatan kondisi kesehatan kerja, tingkat kepuasan kerja karyawan juga kian meningkat. Tugas tenaga kerja memiliki tuntutan terhadap kesehatan fisik dan mental mereka. Dengan menjaga kesehatan dalam pekerjaan mereka, karyawan mampu mengurangi pengaruh negatif dari risiko kerja. Dampaknya, pada akhirnya, mengoptimalkan tingkat kepuasan kerja para pegawai. (Bangun et al., 2018:11). Simpulan dari penjelasan diatas yaitu, program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena dari penerapan program K3 tersebut, karyawan dapat merasakan perlindungan yang optimal dari tempat ia bekerja. Hal ini mengakibatkan performa kinerja seorang karyawan dapat meningkat. Hasil studi penelitian yang dilakukan oleh Watoni (2019:10), Harini & Setiawan (2019:5), Cahyonoo & Mardikaningsih (2021:8) dan Sasanti & Irbayuni (2022:13) mengatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi atau suasana ditempat karyawan bekerja yang meliputi fasilitas-fasilitas yang diberikan guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung berjalannya operasional perusahaan yang baik dan maksimal. Menurut Budiasa (2021:39), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja. Menurut Afandi (2021:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Lingkungan kerja di dalam instansi atau perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan. Karena lingkungan kerja yang baik tentunya akan berpengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Usaha untuk 8 membuat perencanaan lingkungan kerja maka

perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2017:10) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan dimana bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti : Pusat kerja , Kursi ,Meja dan lain-lain
- b. Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperature, kelembapan, sirkulasi udara, dan lain-lain. Untuk memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka Langkah pertama dengan cara mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan dimana tempat kerja karyawan berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa nyaman ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien. Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja

non

fisik

semua

keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat Lingkungan Kerja Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Enny (2019:57) menyatakan bahwa manfaat lingkungan kerja yaitu:

1. Menciptakan Gairah Kerja

Dalam hal ini dapat memberikan dampak yang positif baik itu dalam produktifitas dan prestasi kerja meningkat.

2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyamannya atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Panjaitan (2017:10) menjelaskan faktor lingkungan kerja merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi. Faktor-faktor lingkungan kerja meliputi :

1. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap produktivitas dan kinerja para karyawan untuk mengembangkan karir dalam perusahaan tersebut.

4. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah sebatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari.

5. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup, makadari itu harus dilakukan pengadaan ventilasi.

3. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketengan dan kenyamanan bagi karyawan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat karyawan untuk bekerja

2.1.2.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Budiasa (2021;43) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut

1. Suasana kerja Kondisi yang ada disekitar karyawan yang menciptakan suasana serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja Hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Didalam hubungan pekerjaan yang harmonis karyawan akan bertahan didalam perusahaan dan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja Merupakan peralatan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap menjadi penunjang yang penting didalam pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.
4. Penerangan di tempat kerja, dapat membuat bekerja dengan baik.
5. Ruang kerja yang luas dan nyaman dapat mendukung aktivitas bekerja.

2.1.2.6 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Setiap organisasi perlu memberikan perhatian yang serius terhadap lingkungan kerja, karena dapat berdampak pada kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut baik, karyawan akan merasa termotivasi dan perusahaan akan mendapatkan hasil kerja yang berkualitas. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam menciptakan kinerja yang optimal dari karyawan.

Menurut Robbins dalam Ahmad et al, (2019:7) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah apa saja yang mempunyai potensi dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Sedangkan Nitisemito dalam Adha et al, (2019:21) lingkungan kerja didefinisikan sebagai semua elemen di sekitar seorang pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan dan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang damai dan harmonis dapat meningkatkan konsentrasi karyawan dalam bekerja,

serta keadaan ini juga dapat meningkatkan tingkat produktivitas karyawan. Lingkungan kerja fisik maupun non fisik, dapat membagikan dukungan untuk meninggikan kinerja karyawan. Menurut Lee dan Brand dalam Josephine et al., (2017:15) menyatakan bahwa dalam sebuah perusahaan, lingkungan kerja diperlukan untuk memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan. Usaha untuk membenarkan lingkungan kerja pada suatu organisasi itu mendukung atau tidak, dapat dilakukan dengan cara membuat tempat kerja yang fleksibel yakni menyesuaikan situasional karyawan dan karakteristik pekerjaan suatu perusahaan.

Hasil studi penelitian yang dilakukan oleh Ahmad et al., (2019:11) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.4 Kinerja Karyawann

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya..Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara 2016, 63) menyatakan bahwa : Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada dasarnya setiap organisasi atau perusahaan memerlukan pekerja yang berkompeten dalam bidangnya agar pekerja dapat menyesuaikan pekerjaannya secara optimal agar tercapainya suatu tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Sedarmayanti (2016:260), mengungkapkan bahwa 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 di tentukan). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Menurut Cahyono, (2015:145) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan. Instansi umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai dimasa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan personil dalam mewujudkan tujuan tersebut. Tujuan utama penilaian kinerja pegawai adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran operasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Yulianto (2020:8) kinerja didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan keahlian tertentu untuk mengetahui seberapa jauh

kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan kriteria yang jelas dan terukur.

2.1.4.2 Pengukuran Kinerja

Kemampuan perusahaan dalam mengukur kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang akan menentukan keberhasilan jangka panjang perusahaan tersebut. Adapun yang dimaksud dengan penilaian kinerja adalah satu sistem yang formal dalam mengukur, mengevaluasi dan mempengaruhi atribut yang berhubungan dengan pekerjaan, perilaku, dan *outcomes* karyawan serta tingkat absensi. Untuk mengetahui kinerja dan keefektifan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dimasa depan sehingga bermanfaat bagi karyawan, organisasi Keefektifan dihubungkan dengan pemanfaatan sumber, sedangkan efisiensi dihubungkan dengan kepuasan atas hasil.

2.1.4.3 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai ditentukan oleh faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari karyawan serta lingkungan sekitar perusahaan.

Menurut Adhari (2020:89) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan mereka

Merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh di bangku sekolah atau di perguruan tinggi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri.

2. Motivasi

Motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya. Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dalam melakukan pekerjaan.

3. Dukungan yang diterima

Fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas –fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawan sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya, maka kinerja mereka akan baik pula.

1. Hubungan mereka dengan organisasi

Hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja

yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.4.4 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Nur'Aini (2020:25) mengatakan bahwa manfaat suatu penilaian kinerja menjadi hal yang sangat penting diantaranya :

6. Meningkatkan motivasi dalam bekerja
7. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan
8. Meningkatkan kejelasan standar hasil yang diterapkan mereka
9. Memberikan umpan balik dari kinerja yang kurang akurat dan konstruktif
10. Memberikan pengetahuan mengenai kelebihan dan kelemahan yang dimiliki
11. Membangun kelebihan menjadi kekuatan dalam bekerja
12. Mengurangi kelemahan semaksimal mungkin
13. Memberikan kesempatan berkomunikasi kepada atasan yang bertindak sebagai pejabat penilai (yang memberikan penilaian

14. Meningkatkan penilaian tentang nilai pribadi
15. Memberikan kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan mencari solusi untuk mengatasinya
16. Meningkatkan pemahaman mengenai apa yang diharapkan oleh perusahaan dan hal apa saja yang perlu dilakukan untuk mencapai harapan tersebut
17. Meningkatkan pandangan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan

2.1.4.5 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai. Selain itu indikator kinerja juga digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Yulianto (2020:9) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya :

1. Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)
5. Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

2.2 Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sebuah kegiatan membandingkan penelitian yang sedang dikerjakan penulis dengan penelitian yang sudah dilakukan dari peneliti sebelumnya. Kegiatan ini bertujuan untuk melihat persamaan dan perbedaan yang terdapat pada hasil penelitian penulis sebelumnya sehingga penulis dapat melihat apa saja kekurangan dan kelebihan yang ada pada hasil penelitian yang penulis laksanakan.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Alwein Gilang Pramudya (2020)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bagian Produksi Pt Pertamina (Persero) Ru Vi Balongan Indramayu (Pramudya, 2018)	-Kesehatan serta keselamatan dalam lingkungan kerja berpengaruh positif dan penting bagi tingkat kepuasan serta kinerja para pekerja.

2.	Sugeng Wibowo, (2021)	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Frasta Survey Indonesia Di Site Kalimantan	- Kesehatan dan Keselamatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Akhiria (2020)	Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Flora Wahana Tirta Kampar	Menurut penelitian ini menunjukan secara simultan K3 dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Sistya Ernawaty,et.al (2019)	Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kino Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan	- Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

5.	Farah Annisa Firdausi, (2023)	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada PTPN XII Kebun Kalisanen Jember)	<ul style="list-style-type: none"> - Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memediasi pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
----	-------------------------------	---	--

Sumber : Alwein Gilang Pramudya (2020) , Akhiria (2020), Sugeng Wibowo (2021), Sistya Ernawaty, et.al (2019), Farah Annisa Firdausi (2023).

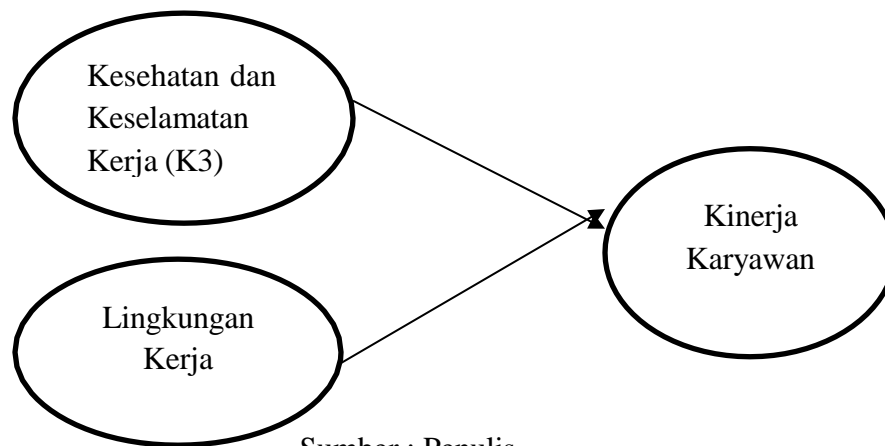
2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan untuk membantu peneliti menguraikan dan memahami hubungan antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat diketahui variabel yang akan digunakan terdiri dari standar operasional perusahaan dan fasilitas perusahaan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182). Menurut Mitchel dalam Sedarmayanti (2017:159) mengemukakan indikator untuk mengukur kinerja

karyawan yaitu kualitas kerja, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kerangka konseptual bertujuan untuk membantu peneliti menguraikan dan memahami hubungan antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat diketahui variabel yang akan digunakan terdiri dari standar operasional perusahaan dan fasilitas perusahaan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Menurut (Mangkunegara 2016:1) menyatakan bahwa : Kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Menurut Afandi (2021:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat perlengkapan kerja.

Berdasarkan kajian empiri dan teoritis, penulis menerapkan suatu kerangka pikir sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Sumber : Penulis

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:31) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban yang empiris. Berdasarkan judul penelitian ini, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Humanindo Medan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Humanindo Medan.
3. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Humanindo Medan