

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka ini akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang dihadapi, serta mengkaji kembali mengenai teori-teori yang relevan dengan topik penelitian ini. Tinjauan pustaka ini dikemukakan konsep dan teori yang ada kaitannya dengan materi-materi yang digunakan dalam pemecahan masalah yaitu teori-teori mengenai kesehatan dan keselamatan kerja (K3), lingkungan kerja, kinerja karyawan dan motivasi kerja. Konsep dan teori tersebut dapat dijadikan sebagai perumusan hipotesis dan penyusunan instrument penelitian dan sebagai dasar dalam membahas hasil penelitian.

2.1.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan aspek yang sangat penting dalam lingkup manajemen sumber daya manusia (SDM). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak hanya sekedar sebuah kepatuhan terhadap regulasi dan norma, tetapi juga mencerminkan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam memastikan bahwa lingkungan kerja aman, sehat dan mendukung produktivitas. Langkah-langkah yang preventif dan proaktif dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi landasan untuk menciptakan budaya kerja yang positif, dimana karyawan merasa dihargai dan dilindungi. Dengan memprioritaskan keselamatan

dan kesehatan kerja, manajemen sumber daya manusia bukan hanya menciptakan kondisi kerja yang baik, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kepuasan karyawan, dan reputasi Perusahaan secara keseluruhan.

2.1.1.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pengertian kesehatan dan keselamatan kerja dapat ditinjau dari dua aspek, yakni aspek filosofis dan teknis. Secara filosofis, keselamatan dan kesehatan kerja adalah konsep berpikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja pada khususnya dan setiap insan pada umumnya, beserta hasil karya dan budayanya dalam upaya menuju masyarakat yang adil, makmur, sejahtera. Sedangkan secara teknis, keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya untuk perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain ditempat kerja/perusahaan dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep. 463/MEN/1933 yaitu upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lainnya di tempat kerja/perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat, serta agar setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan (Yopie, 2018:7).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah kondisi yang harus diwujudkan ditempat kerja dengan segala upaya berdasarkan ilmu pengetahuan dan pemikiran mendalam guna melindungi tenaga kerja, manusia serta karya dan budayanya melalui penerapan teknologi pencegah kecelakaan yang dilaksanakan secara konsisten sesuai dengan peraturan perundangan dan standar yang berlaku. (Ryani, dkk 2019).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja 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.

Berdasarkan Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, pengertian keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

- a. Secara filosofi, pengertian keselamatan dan kesehatan kerja didefinisikan sebagai upaya dan pemikiran dalam menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani ataupun rohaniah manusia pada umumnya dan tenaga kerja pada khususnya serta hasil karya dan budaya dalam rangka menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan pancasila.
- b. Secara keilmuan, keselamatan dan Kesehatan kerja didefinisikan sebagai ilmu dan penerapan teknologi pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu sistem manajemen perlindungan terhadap tenaga kerja dalam suatu perusahaan/tempat kerja agar tenaga kerja bebas dari risiko kecelakaan kerja guna untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani dan rohani pada tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur.

2.1.1.2 Landasan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dasar-dasar hukum keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) di Indonesia telah banyak diterbitkan baik dalam bentuk Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, Keputusan Menteri dan Surat Edaran, sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Ketenaga Kerjaan No. 13/2003
- b. UUD 1945 pasal 27 ayat 1 dan 2
- c. Undang-Undang Keselamatan Kerja No. 1/1970
- d. Undang-Undang tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. 3/1992
- e. Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. 14/1993
- f. Keputusan Presiden tentang Penyakit yang timbul karena Hubungan Kerja No.22/1993
- g. Peraturan Menteri Perburuhan tentang Syarat Kesehatan, Kebersihan serta Penerangan dalam Tempat Kerja No.7/1964

- h. Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Pemeriksaan Kesehatan, Kebersihan serta Penerangan dalam Tempat Kerja No.7/1964
- i. Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Kewajiban melapor Penyakit Akibat Kerja No.1/1981
- j. Peraturan Menteri tenaga Kerja tentang Pelayanan Kesehatan Kerja No.3/1982
- k. Keputusan Menteri Tenaga Kerja tentang NAB Faktofisika di Tempat Kerja No.5/1999
- l. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja tentang NAB Faktor Kimia di Udara Lingkungan Kerja No.1/1997

Undang-undang keselamatan kerja yang digunakan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, menjamin suatu proses produksi berjalan teratur sesuai dengan rencana dan mengatur agar proses produksi tidak merugikan semua pihak, setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaannya untuk kesejahteraan sehingga nantinya akan menimbulkan motivasi kerja para karyawan dan akan berdampak kepada kinerja karyawan yang akan terus meningkat.

2.1.1.3 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan sesuatu yang sangat penting bagi pegawai, untuk itu harus diketahui hal yang menjadi indikator keselamatan dan Kesehatan kerja. Adapun indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Ashar Sunyoto, 2019:16), yaitu:

1. Pelayanan kesehatan, perusahaan wajib memberikan pelayanan kesehatan terbaik kepada semua karyawan seperti memberikan tunjangan atau setiap karyawan wajib mendaftar dan mengikuti BPJS Kesehatan dari perusahaan.
2. Wewenang pekerjaan, suatu nilai atau norma yang dimiliki oleh seluruh individu atau karyawan didalam perusahaan termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari seperti perilaku dan sikap dalam lingkungan kerja.
3. Kelalaian, ini adalah faktor utama terjadinya kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan dan bisa memakan korban jiwa. Sehingga bisa menyebabkan kerugian materi yang cukup besar bagi Perusahaan.
4. Perlengkapan, suatu perlengkapan kesehatan seperti obat-obatan dan perlengkapan dalam bekerja seperti alat pelindung dan peralatan kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa indikator dalam keselamatan dan Kesehatan kerja itu yakni alat-alat kerja yang memadai, ruang kerja yang aman, penggunaan peralatan kerja yang baik, ruang kerja yang sehat dan penerangan di ruang kerja yang sesuai.

2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan kerja merupakan prioritas yang harus dilakukan di banyak Perusahaan. Untuk meminimalisir risiko terhadap kecelakaan kerja maka Perusahaan harus memiliki program keselamatan kerja yang baik. Berikut adalah

faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan (W, Mahmudah Enny, 2019:8) yaitu:

1. Kelengkapan peralatan kerja, yang artinya bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Karena, makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik demikian pula sebaliknya jika perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja juga tidak ikut terjamin.
2. Kualitas peralatan kerja, artinya kualitas dari peralatan keselamatan kerja itu akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri.
3. Kedisiplinan karyawan, artinya dalam hal ini berkaitan dengan perilaku karyawan dalam menggunakan peralatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan peralatan kerja, maka keselamatan kerjanya tidak akan terjamin.
4. Ketegasan pimpinan, artinya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja.
5. Semangat kerja, artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi kepada karyawan. Karena, dalam hal ini karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.
6. Motivasi kerja, artinya sama dengan semangat kerja jika peralatan keselamatan kerja lengkap, baik dan sempurna maka motivasi kerja pada karyawan juga akan lebih kuat.

7. Pengawasan, artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerjanya. Dalam hal ini mempengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi secara baik. Pengawasan ini dapat dilakukan oleh pimpinan atau menggunakan peralatan seperti CCTV di tempat-tempat tertentu.
8. Umur alar kerja, artinya dalam hal ini umur dari peralatan kerja juga akan mempengaruhi keselamatan kerja karyawan. Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka besar kemungkinan akan membahayakan keselamatan kerja karyawan, begitupun sebaliknya. Oleh karena itu, sebaiknya peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus diganti dengan yang baru sekalipun masih terlihat baik.

2.1.1.5 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja (Sedarmayanti, 2017:373) adalah:

1. Memberikan jaminan rasa aman dan nyaman bagi pegawai dalam berkarya bagi semua jenis tingkat pekerjaan.
2. Menciptakan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat, sejahtera, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
3. Ikut berpartisipasi dalam melaksanakan pembangunan nasional dengan prinsip pembangunan berwawasan lingkungan.

2.1.1.6 Fungsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Fungsi dari keselamatan dan Kesehatan kerja (Sopiah, dkk, 2018:326) yaitu:

- a. Fungsi Keselamatan Kerja
 1. Antisipasi, identifikasi, dan evaluasi kondisi dan praktik yang dapat membahayakan keselamatan para pekerja.
 2. Membuat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur dan program.
 3. Menerapkan, mendokumentasikan, dan menginformasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.
 4. Mengukur dan memeriksa kembali efektivitas pengendalian bahaya dan program pengendaliannya.
- b. Fungsi Kesehatan Kerja
 1. Mengidentifikasi dan melakukan penilaian terhadap resiko dari bahaya Kesehatan di tempat kerja.
 2. Memberikan saran terhadap perencanaan dan pengorganisasian serta praktik kerja termasuk desain tempat kerja.
 3. Memberikan saran, informasi, pelatihan, dan edukasi tentang kesehatan kerja dan Alat Pelindung Diri (APD).

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia merupakan landasan yang vital dalam mencapai produktivitas dan keberlanjutan perusahaan. Sebagai elemen penting dalam kehidupan organisasi, lingkungan kerja mencakup berbagai faktor yang memengaruhi kesejahteraan, motivasi dan kinerja

karyawan. Dalam manajemen sumber daya manusia, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung menjadi sebuah tantangan yang harus diatasi dengan cermat. Hal ini mencakup aspek-aspek seperti kebijakan perusahaan, budaya organisasi, hubungan interpersonal dan fasilitas kerja. Dengan memahami dinamika lingkungan kerja, perusahaan dapat merancang strategi yang memungkinkan karyawan untuk berkembang. Oleh karena itu, perhatian terhadap faktor-faktor lingkungan kerja menjadi kunci penting dalam mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan.

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam melakukan pekerjaan, lingkungan kerja memegang peran yang penting karena merupakan hal yang terdekat dengan karyawan dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sehingga perusahaan harus memiliki perhatian lebih untuk faktor lingkungan kerja. Adapun lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan motivasi dan kegairahan kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi motivasi dan kegairahan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalani tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No.5 Tahun 2018 Pasal 1 Ayat 5, lingkungan kerja adalah aspek hygiene di tempat kerja yang di dalamnya mencakup faktor fisika, kimia, biologi, ergonomik dan psikologi

yang keberadaannya di tempat kerja dapat mempengaruhi keselamatan dan Kesehatan tenaga kerja.

Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2018:26).

Lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja yang terdiri dari system kerja, desain pekerjaan dan manajer serta rekan kerja (Pranitasari, 2019)

Lingkunga kerja merupakan situasi di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dengan indicator: fisik (kondisi kerja, infrastruktur kerja dan kondisi administrasi) dan non-fisik (hubungan fisik antara pekerja, tempat kerja hubungan Masyarakat dan kondisi kerja) (Pranitasari, 2019).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu yang ada di sekitar pegawai pada saat melakukan kegiatan, baik berupa fisik maupun non-fisik. Dari pengertian diatas terkandung di dalamnya aspek yang dapat memengaruhi kegiatan bekerja, baik dalam aspek fisik maupun non-fisik.

2.1.2.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2018:26) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja karyawan serta lebih banyak berfokus pada keadaan dan benda-benda disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi dalam melaksanakan pekerjaannya.

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik yaitu semua yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, misalnya: hubungan antar pegawai, karyawan dengan atasan. Lingkungan kerja non-fisik ini hendaknya jangan diabaikan sebab akan berpengaruh terhadap hubungan antara karyawan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Keberhasilan dan kemajuan setiap Perusahaan tentunya tidak terlepas dari factor-factor pendukungnya, ada beberapa factor yang memengaruhi lingkungan kerja. Berikut ini beberapa factor yang diuraikan Sunyoto (Unaradjan: 2019:59) yang dapat memengaruhi lingkungan organisasi:

1. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam bekerja.

Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif yaitu:

a. Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik dan tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Seorang pemimpin yang baik harus benar-benar mengerti lingkungan sekitarnya, termasuk di dalamnya apa yang diperlukan oleh para karyawan, agar mereka termotivasi untuk lebih giat bekerja.

b. Distribusi informasi yang baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau Perusahaan. Kecepatan melakukan Tindakan akan tergantung dari

informasi yang cepat dipahami atau tidak. Semakin baik informasi yang diperoleh, maka akan semakin cepat pula dilakukan Tindakan dan bahkan mempercepat pengambilan Keputusan.

c. Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat didukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh Perusahaan atau organisasi. Tentu saja dengan harapan semakin lengkap fasilitas yang dimiliki, maka akan semakin baik dan produktivitasnya mengalami peningkatan yang berarti.

d. Sistem pengupahan yang jelas

Seluruh karyawan mengerti dan jelas berapa upah yang bakal diterima. Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan diterima dengan mudah. Sehingga akan menambah Tingkat keyakinan para karyawan terhadap pihak Perusahaan, dengan demikian akan dapat menimbulkan rasa saling percaya di antara mereka.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

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

para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk pengembangan karir di Perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan Perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan Listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika satu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

5. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi Perusahaan yang merasa

pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

2.1.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat (Ishak dan Tanjung, 2018). Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya yang tinggi.

2.1.2.4 Peranan Lingkungan Kerja

Peranan lingkungan kerja adalah terciptanya gairah dan semangat kerja dalam pelaksanaan tugas sehingga produktivitas dan prestasi kerja menjadi tinggi. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Menurut Enny (2019:57), peranan lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kegairahan kerja
2. Meningkatkan semangat kerja
3. Mengurangi rasa Lelah
4. Efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas.

2.1.2.5 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018: 32), yaitu:

1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

3. Ruang gerak di tempat kerja

Setiap perusahaan yang menghasilkan suatu produk tertentu, ruang tempat bekerja merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas pegawai, seorang pegawai tidak mungkin bekerja dengan tenang dan nyaman, jika ruang geraknya sempit, tidak teratur bahkan terlalu padat dan akan menyebabkan semangat kerja berkurang, produktivitas menurun, tetapi sebaliknya ruang kerja yang luas akan memadai pegawai untuk semangat bekerja.

4. Hubungan antar pegawai

Hubungan yang harmonis, saling membantu antar pegawai merupakan dampak upaya perusahaan dalam membina pegawainya, karena hubungan tersebut baik antara pegawai dengan pegawai atau pegawai dengan atasan merupakan motivasi kegairahan bekerja dalam upaya meningkatkan prestasi kerja, sebaliknya hubungan yang kurang harmonis, baik sesama pegawai maupun dengan atasan, akan berdampak persaingan yang kurang sehat, yang berakibat menurunnya produktivitas.

5. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan memengaruhi keadaan jiwa mereka dengan warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya sehingga kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

6. Suara

Untuk mengatasi terjadi suara-suara mesin dan lainnya perlu menggunakan earplug sehingga tidak mengganggu pekerja lain dalam melaksanakan tugasnya.

7. Keamanan di tempat kerja

Keamanan ditempat kerja sangat berdampak terhadap jalannya perusahaan secara keseluruhan, karena keamanan yang terjadi di lingkungan tempat bekerja meliputi: keamanan untuk individu pegawai, keamanan untuk peralatan perusahaan, keamanan lingkungan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, setiap perusahaan sudah menjadi kewajiban untuk memperhatikan keamanan, diantaranya untuk keamanan lingkungan dengan adanya satuan

tugas keamanan, untuk menjaga peralatan dari kebakaran dengan alat pemadam kebakaran, system alarm, CCTV dan lain-lain.

2.1.3 Motivasi Kerja

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, motivasi kerja memegang peran krusial dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia memiliki tugas penting untuk memahami, mengelola dan memotivasi tim agar mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja tidak hanya berkaitan dengan penghargaan finansial, tetapi juga melibatkan aspek-aspek psikologis dan sosial yang memengaruhi kepuasan dan keterlibatan karyawan.

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan peluang pengembangan karir, serta memberikan pengakuan atas kontribusi karyawan manajemen sumber daya manusia dapat membentuk budaya organisasi yang memacu kreativitas, inovasi dan dedikasi yang tinggi. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang motivasi kerja dan implementasi strategi yang efektif dalam manajemen sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan untuk mencapai kinerja optimal dalam sebuah perusahaan.

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Dalam meningkatkan kinerja, maka perlu sebuah dorongan bagi pegawai, yaitu dengan memberi motivasi kerja kepada pegawai. Motivasi kerja adalah pemberian penggerak atau dorongan yang memberi kegairahan bagi seseorang, supaya mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala kemampuan yang dia miliki untuk mencapai kepuasan kerja (Laoli & Ndraha,

2022). Motivasi erat kaitannya dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang, yang di mana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai kearah tujuan yang dituju (Zebua, 2022).

Bagi pegawai, motivasi kerja dijadikan alat untuk meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, menciptakan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya serta meningkatkan partisipasi pegawai terhadap organisasi (Sarumaha, 2022). Sedangkan bagi organisasi, motivasi kerja merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018:23). Motivasi kerja adalah keinginan melakukan sesuatu dengan upaya Tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, dikondisikan oleh upaya untuk memenuhi kebutuhan individu. Intinya karyawan termotivasi untuk melakukan tugasnya tergantung pada kekuatan motif yang memengaruhi mereka (Robbins, S., 2018). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang baik itu dorongan internal atau eksternal untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal dan mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi (Hasibuan, 2017:116), yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Intern

- a. Keinginan untuk dapat hidup, kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi, untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja.
- b. Keinginan untuk bisa atau dapat memiliki, keinginan untuk mendapatkan benda yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, untuk diakui dan dihormati oleh orang-orang agar dia memperoleh status sosial yang lebih tinggi.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- e. Keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Ekstern

- a. Kondisi lingkungan kerja, saran dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan.
- b. Kompensasi yang memadai, hak pendapatan hasil jerih payah selama bekerja atau sumber penghasilan utama bagi para karyawan.
- c. Supervise yang baik, membimbing para karyawan, memberikan arahan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan, karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab.
- f. Peraturan yang fleksibel, sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

2.1.3.3 Jenis-Jenis Motivasi

Terdapat jenis-jenis motivasi (Kurniasari, 2018:33) yaitu:

1. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negative (insentif negative), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negative ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum. Tetapi untuk jangka waktu panjang akan dapat berakibat kurang baik.

Pengaplikasian kedua motivasi tersebut harus diterapkan kepada siapa dan kapan saja agar dapat berjalan secara efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

2.1.3.4 Tujuan Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi akan sangat berperan penting dalam pengoptimalan motivasi kerja karyawan. Terdapat beberapa tujuan motivasi (Kurniasari, 2018:33) yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan Perusahaan

5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan Tingkat absensi karyawan
6. Menefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan Tingkat kesehateraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
12. Meningkatkan kinerja karyawan

2.1.3.5 Indikator-Indikator Motivasi

Adapaun indikator motivasi menurut beberapa ahli. Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2018), indikator-indikator motivasi kerja, yaitu:

1. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk di hormati dan di hargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
2. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuannya, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

Indikator-indikator motivasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah *et all* (2013:5), yaitu:

1. Peluang untuk maju, dalam hal ini merujuk pada kesempatan atau kemungkinan bagi seseorang untuk berkembang atau mencapai tujuan mereka di tempat kerja. Ini mencerminkan dorongan atau insentif yang memotivasi seseorang untuk bekerja dengan lebih giat dan berdedikasi karena percaya bahwa usaha akan dihargai dan diakui, serta membawa ke arah kemajuan dalam karier mereka.
2. Pekerjaan yang menantang, dalam hal ini tantangan dalam pekerjaan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru atau meningkatkan keterampilan yang sudah dimiliki. Dan pekerjaan yang menantang dapat menjadi sumber motivasi yang kuat bagi karyawan karena memungkinkan mereka untuk tumbuh, berkembang dan merasa terlibat dalam pekerjaan.

Indikator-indikator motivasi menurut Sedarmayanti (2015:233-239), yaitu:

1. Gaji (Salary), bagi karyawan gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap karyawan juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.
2. Keberhasilan (Achievement), dalam hal ini setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan atau tugas yang dilakukan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan para karyawan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian keberhasilan yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap

yang positif dan karyawan yang memiliki keinginan untuk berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, di mana kinerja karyawan menjadi elemen kritis yang menentukan. Efektivitas manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencakup rekrutmen dan seleksi, tetapi juga melibatkan upaya untuk mengoptimalkan kinerja individu di dalam tim.

Karyawan yang berkinerja tinggi tidak hanya memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga menjadi aset berharga yang mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan. Oleh karena itu, pengelola kinerja karyawan menjadi focus utama dalam ranah manajemen sumber daya manusia, mengharuskan adopsi pendekatan yang holistik dan berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas, motivasi dan kepuasan kerja di seluruh tingkatan perusahaan. Dalam konteks ini, peran manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional dan perkembangan pribadi karyawan.

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan Tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas

tentang apa yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mencapai tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). Kinerja merupakan pencapaian suatu hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Muis, Jufrizen & Fahmi, 2018).

Kinerja adalah pekerjaan yang sudah diselesaikan seorang karyawan yang dilaksanakan sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan (Heriyanti & Putri, 2021). Kinerja karyawan adalah posisi aktual pencapaian individu dalam kaitannya dengan visi dan tujuan perusahaan, serta pengamatan taktik operasional yang memiliki konsekuensi positif atau negative (Siahaan et al., 2021).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu usaha yang maksimal yang dikeluarkan oleh para pekerja dalam rangka menggapai suatu prestasi kerja yang memuaskan, artinya apabila suatu pekerjaan diselesaikan dengan hasil yang memuaskan akan memberikan dampak positif terhadap pribadi kerja dan lingkungan tempat bekerja.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Berikut beberapa faktor yang memengaruhi kinerja (Robbins & Judge, 2019), yaitu:

1. Faktor internal, dalam faktor ini meliputi kompetensi dan motivasi.

2. Faktor eksternal, dalam faktor ini meliputi budaya, kepemimpinan, teknologi, dan lainnya.

Adapun beberapa faktor yang memengaruhi kinerja (Busro, 2018), yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi (memahami pekerjaan secara menyeluruh).
2. Pengalaman.
3. Kemauan untuk bekerja keras.
4. Kecukupan waktu pemrosesan.
5. Keinginan atau kecenderungan untuk melakukan pekerjaan.

Berikut adalah faktor yang memengaruhi kinerja (Hasibuan, 2019:130) meliputi:

1. Gaji/Upah

Upah yang cukup untuk kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan. Untuk mencapai hal itu, ada diantaranya yang menggiatkan diri dalam bekerja atau menambah pengetahuannya dengan mengikuti kursus.

2. Kompensasi

Pemberian kompensasi pada hakekatnya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam upaya peningkatan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan direncanakan sebelumnya, Dimana pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan status, golongan, dan jabatan yang dipegang oleh seorang karyawan, pemberian kompensasi yang layak bertujuan untuk

memenuhi peraturan-peraturan hukum yang dibuat oleh pengusaha tentang standar gaji minimum yang harus dipatuhi oleh setiap Perusahaan.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian upa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

4. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada dirinya untuk bekerja dengan giat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.

5. Kepemimpinan

Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal dalam mengemban misinya untuk mencapai tujuan, karena sebagian besar ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam memimpin organisasi tersebut. Dalam organisasi para pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan, dimana pemimpin harus mampu memperlihatkan kepemimpinannya.

2.1.4.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Semua pihak mendapat manfaat dari penilaian kinerja karena mereka tahu manfaat apa yang dapat mereka harapkan. Pihak-pihak yang menjadi sasaran evaluasi menurut (Vemmi Kesuma Dewi et al., 2021), yaitu:

1. Manfaat pegawai yang dievaluasi, meliputi:
 - a. Meningkatkan motivasi.
 - b. Meningkatkan kepuasan kerja.
 - c. Mereka berpegang pada standar kinerja yang tinggi.
2. Penilain mendapat manfaat dari hal-hal berikut:
 - a. Kemampuan untuk menilai dan mengidentifikasi pola staf untuk meningkatkan manajemen selanjutnya.
 - b. Kemungkinan mendapat prespektif yang luas pada keseluruhan aktivitas individu dan departemen.
 - c. Memungkinkan pengembangan system pemantauan baik untuk pekerjaan manajer sendiri maupun pekerjaan bawahannya.

2.1.4.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Berikut ini adalah indikator-indikator kinerja karyawan (Afandi, 2018:89), yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas, berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja, taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif, kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian, tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.
7. Kepemimpinan, proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran, salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas, proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

| No | Penulis/Tahun/ Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil |
|-----|--|---|---|---|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 1. | Ica Cahyani Fatimah/2023/Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja | Adanya kesamaan variabel yaitu lingkungan kerja | Terdapat perbedaan yaitu objek penelitian dan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara |

| | | | | |
|-----|--|---|---|---|
| | Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Pegawai Pemerintah Non Pagarai Negeri Kantor Pertahanan Kabupaten Tasikmlaya | dan variabel kinerja pegawai | tempat penelitian | lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri di Kantor Pertahanan Kabupaten Tasikmalaya |
| 2. | Husni Abdul Nafi/2022/Pengaruh Lingkungan Kerja dan Persyaratan Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Penelitian Karyawan Non Manajer PT. Pos Indonesia Cabang Tasikmalaya | Adanya kesamaan variabel yaitu lingkungan kerja dan variabel motivasi karyawan | Terdapat perbedaan yaitu objek penelitian dan tempat penelitian | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Non Manajer di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Tasikmalaya |
| 3. | Tira Agustin/2020/Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Penelitian | Adanya kesamaan variabel, yaitu variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan | Adanya perbedaan yaitu, objek penelitian dan tempat penelitian | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja berpengaruh |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| | Pada Pramuniaga di Asia Toserba Tasikmalaya | | | signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 4. | Ilham Aditya Andara/2020/Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bagian Perawat di Rumah Sakit Umum Prasetya | Adanya kesamaan variabel, yaitu variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan | Adanya perbedaan yaitu objek penelitian dan tempat penelitian | Hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial maupun secara simultan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian perawat di |

| | | | | | |
|------------|--|--------|---|--|--|
| | Bunda Tasikmalaya | Kota | | Rumah Umum Bunda Tasikmalaya | Sakit Prasetya Kota Tasikmalaya |
| 5. | Fredika Sihombing/2020/ Pengaruh Gaji, Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin dan Kesehatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Karyawan PT. Unires Indonesia | Gloria | Adanya kesamaan variabel, yaitu variabel motivasi kerja, variabel keselamatan dan Kesehatan kerja dan kinerja karyawan | Adanya perbedaan objek penelitian dan tempat penelitian | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja dan keselamatan dan Kesehatan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan |
| 6. | Atika Nur Anwar/2022/ Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pabrik Mie Balon Boxchongin Cilacap | Fahira | Adanya kesamaan variabel, yaitu variabel keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan variabel motivasi | Adanya perbedaan objek penelitian dan tempat penelitian | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja |
| 7. | Maulidya ‘Ulya | | Adanya kesamaan | Adanya | Hasil penelitian |
| (1) | (2) | | (3) | (4) | (5) |
| | Nushratullah Sukasmono Putri/2021/ Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Dinas Pemadam kebakaran dan penyelamatan Kota Batu | | variabel yaitu variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3), variabel kinerja dan variabel motivasi | perbedaan objek penelitian dan tempat penelitian | menunjukkan bahwa keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan |

| | | | | |
|-----|--|---|---|--|
| | | | | terhadap kinerja, dan motivasi kerja memediasi hubungan keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja |
| 8. | Anastasya Smaradwita Vasthi/2021/Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Karyawan CV. Cahaya Indra Laksana di Yogyakarta | Adanya kesamaan variabel yaitu variabel keselamatan dan Kesehatan kerja (K3), variabel kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja | Adanya perbedaan objek penelitian dan tempat penelitian | Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi |
| 9. | Stefani Abelina Tiur Napitupulu/2019/Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Garuda | Adanya kesamaan variabel yaitu variabel lingkungan kerja, variabel kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja | Adanya perbedaan objek penelitian dan tempat penelitian | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, dan lingkungan kerja |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| | Indonesia <i>Branc Office</i> Surabaya | | | berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi |
| 10. | Atiyah/2023/ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja | Adanya kesamaan variabel yaitu variabel lingkungan kerja, variabel kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja | Adanya perbedaan objek penelitian dan tempat penelitian | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja |

| | | | | |
|-----|--|---|---|---|
| | | | | berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan |
| 11. | Abdul Nasser Hasibuan., et al/2019/ Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Adanya kesamaan variabel yaitu variabel keselamatan dan Kesehatan kerja dan variabel kinerja karyawan | Adanya perbedaan objek penelitian dan tempat penelitian | Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan |
| 12. | Ronal Donra Sihaloho., et al/2020/ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan | Adanya kesamaan variabel yaitu variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja karyawan | Adanya perbedaan objek penelitian dan tempat penelitian | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| | | | | terhadap kinerja karyawan |
| 13. | Abdulrahman Pakaya., et al/2022/ Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bone Balango | Adanya kesamaan variabel yaitu variabel keselamatan dan Kesehatan kerja dan variabel motivasi kerja | Adanya perbedaan objek penelitian dan tempat penelitian | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di BPBD Kabupaten Bone Balango |

| | | | | |
|------------|---|---|---|--|
| 14. | Christian Warouw., et al/2017/ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. BPR Prisma Dana Manado | Adanya kesamaan variabel yaitu lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja | Adanya perbedaan objek penelitian dan tempat penelitian | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. BPR Prisma Dana |
| 15. | Frans Romi Pelleng/2020/Pemodelan Faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Produktivitas Kerja Pada Proyek Bangunan Gedung | Adanya kesamaan variabel yaitu keselamatan dan kesehatan kerja, variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja | Adanya perbedaan objek penelitian dan tempat penelitian | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan faktor keselamatan dan Kesehatan kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dan peningkatan produktivitas kerja |
| 16. | Mustika Wati BR Marbun/2018/ Hubungan antara | Adanya kesamaan variabel yaitu variabel | Adanya perbedaan objek | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| | Lingkungan Kerja dengan kesehatan dan Keselamatan Kerja Pada Karyawan PTPN 1 Aceh Tamiang Bagian Permanen | lingkungan kerja, variabel keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan variabel kinerja karyawan | Penelitian dan tempat penelitian | kerja berkontribusi terhadap Kesehatan dan keselamatan kerja |
| 17. | Hendra Hariyadi/2018/ Analisa Keterkaitan Antara Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas | Adanya kesamaan variabel yaitu variabel lingkungan kerja dan variabel keselamatan dan Kesehatan kerja | Adanya perbedaan objek penelitian dan tempat penelitian | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan memiliki pengaruh yang positif terhadap |

2.2 Kerangka Pemikiran

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan tindakan control preventif yang mendorong terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik (Malayu, 2017:188). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan kondisi yang harus diwujudkan ditempat kerja dengan segala upaya berdasarkan ilmu pengetahuan dan pemikiran mendalam guna melindungi tenaga kerja, manusia, serta karya dan budayanya melalui penerapan teknologi pencegah kecelakaan yang dilaksanakan secara konsisen sesuai dengan peraturan perundangan dan standar yang berlaku (Ryani, dkk 2019). Undang-undang keselamatan kerja yang digunakan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja menjamin suatu proses produksi berjalan teratur sesuai dengan rencana dan mengatur agar proses produksi tidak merugikan semua pihak, setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan keselamatan untuk kesejahteraan sehingga nantinya kan menimbulkan motivasi kerja para karyawan dan akan berdampak kepada kinerja karyawan yang akan terus meningkat. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan sesuatu yang sangat penting bagi pegawai, untuk itu harus diketahui hal yang menjadi indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Terdapat empat indikator yang memengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (Ashar Sunyoto, 2017:7), yaitu:

1. Pelayanan kesehatan
2. Wewenang pekerjaan

3. Kelalaian
4. Perlengkapan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Atika Nur Fahira Anwar, 2022). Dan berdasarkan hasil penelitian lainnya diketahui bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan (Abdul Nasser Hasibuan., et al, 2019). Artinya semakin baik Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diterapkan oleh perusahaan maka akan semakin meningkat motivasi kerja dan kinerja karyawan pada karyawan di perusahaan tersebut.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja yang baik dan nyaman mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih giat dan lebih baik lagi sehingga dapat mencapai hasil atau tujuan yang telah ditetapkan. keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat dikatakan sebagai faktor pendorong atau dukungan kepada setiap karyawan agar bisa bekerja di lingkungan kerja dengan rasa nyaman dan aman. Ketika keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di dalam perusahaan itu baik, maka karyawan akan bekerja dengan rasa nyaman dan aman sehingga para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Tetapi sebaliknya, jika keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di dalam perusahaan itu kurang baik atau dapat dikatakan buruk, maka karyawan yang bekerja di lingkungan kerja tersebut tidak akan merasa nyaman dan aman sehingga kinerja mereka akan menurun.

Pernyataan tersebut juga didukung oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan lingkungan kerja yang menyatakan bahwa bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan tempat kerja dengan memberikan sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh karyawan (Hendra Hariyadi, 2018).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Pandi Afandi, 2016:51). Lingkungan kerja merupakan situasi di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dengan indikator: fisik (kondisi kerja, infrastruktur kerja dan kondisi administrasi) dan non-fisik (hubungan fisik antara pekerja, tempat kerja hubungan masyarakat dan kondisi kerja) (Pranitasari, 2019). Dalam melakukan pekerjaan, lingkungan kerja memegang peran penting karena merupakan hal yang terdekat dengan karyawan.

Adapun terdapat beberapa indikator yang memengaruhi lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2018:32), yaitu:

1. Cahaya
2. Udara
3. Ruang gerak di tempat kerja
4. Hubungan antar pegawai

5. Warna
6. Suara
7. Keamanan di tempat kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan non manajer di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Tasikmalaya (Husni Abdul Nafi, 2022). Dan berdasarkan penelitian lainnya diketahui bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ronald Donra Sihalo & Holtin Siregar 2020). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diatas dapat memperkuat pernyataan bahwa lingkungan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan lingkungan kerja yang baik dan positif maka akan menimbulkan motivasi kerja terhadap karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal dan kinerja karyawan akan meningkat.

Lingkungan kerja dengan keselamatan dan Kesehatan kerja merupakan hal yang saling berkaitan dalam bekerja. Dalam lingkungan kerja terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja secara non fisik. Dimana lingkungan kerja fisik tempat kerja para pekerja beraktifitas sehari-hari mengandung banyak bahaya langsung maupun tidak langsung terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja.

Ketika lingkungan kerja yang baik maka dapat mendorong para karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan dengan perasaan yang nyaman dan aman tanpa perlu mengkhawatirkan keselamatan dan kesehatan kerja karena lingkungan kerjanya sudah terjaga. Tetapi sebaliknya, ketika lingkungan kerja tidak baik maka para karyawan pun akan bekerja dengan perasaan yang tidak nyaman sehingga perasaan itu membuat karyawan tidak fokus dalam bekerja dan dapat mengakibatkan terancamnya keselamatan dan Kesehatan dalam bekerja. Pernyataan ini juga didukung oleh hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan keselamatan dan Kesehatan kerja (Mustika Wati BR Marbun, 2018).

Dalam meningkatkan kinerja maka perlu sebuah dorongan bagi pegawai, yaitu dengan memberikan motivasi kerja kepada pegawai. Motivasi kerja adalah pemberian penggerak atau dorongan yang memberi kegairahan bagi seseorang supaya mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala kemampuan yang dia miliki untuk mencapai kepuasan kerja (Laoli & Ndraha, 2022). Bagi pegawai, motivasi kerja dijadikan alat untuk meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, menciptakan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya serta meningkatkan partisipasi pegawai terhadap organisasi. Sedangkan bagi organisasi, motivasi kerja merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Sarumaha, 2022).

Menurut Maslow (Hasibuan: 2018:75), Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah *et all* (2013:5) dan Sedarmayanti (2015:233-239) indikator-indikator yang memengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Penghargaan
2. Aktualisasi diri
3. Peluang untuk maju
4. Pekerjaan yang menantang
5. Gaji
6. Keberhasilan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial maupu secara simultan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian perawat di Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda Kota Tasikmalaya (Ilham Aditya Andara, 2020). Berdasarkan teori dan beberapa hasil penelitian terdahulu, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan karyawan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Kinerja adalah pekerjaan yang sudah diselesaikan seorang karyawan yang dilaksanakan sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan (Heriyanti & Putri, 2021). Kinerja karyawan adalah posisi actual pencapaian individu dalam kaitannya dengan visi dan tujuan perusahaan, serta pengamatan taktik operasional yang memiliki konsekuensi positif atau negatif (Siahaan et al., 2021).

Adapun indikator yang memengaruhi kinerja karyawan (Afandi, 2018:89), yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
4. Disiplin kerja
5. Inisiatif
6. Ketelitian
7. Kepemimpinan
8. Kejujuran
9. Kreativitas

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di BPBD Kabupaten Bono Bolango (Abdulrahman Pakaya., et al, 2022) dan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. BPR Prisma Dana (Christian Warouw., et al, 2017). Berdasarkan hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan (Maulidya 'Ulya Nashratullah Sukasmono Putri, 2021), dan secara simultan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Tira Agustin, 2020). Artinya semakin baik dan memadainya keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan Lingkungan kerja di suatu perusahaan maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Adapun hasil penelitian lain yang menyatakan bahwa upaya untuk meningkatkan kesadaran mengenai kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja bagi para pekerja menjadi hal penting untuk memberikan dorongan sikap atau tindakan atau perilaku yang aman dalam mencegah risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja sehingga meningkatkan produktivitas pekerja.

Motivasi merupakan bentuk dorongan dari dalam diri pekerja untuk bersikap dan bertindak. Produktivitas suatu proyek atau perusahaan terkait erat dengan motivasi dari tenaga kerja. Kecelakaan kerja mempengaruhi keselamatan dan Kesehatan kerja dan lingkungan kerja pekerja yang kemudian membuat aktivitas pekerjaan menjadi tertunda, biaya pekerjaan meningkat, bahkan mutu pekerjaan menurun. Oleh karena itu diperlukan upaya untuk mencegah kecelakaan kerja melalui motivasi kerja sebagai intervensi psikologi dalam memahami hubungan keselamatan dan Kesehatan kerja dan lingkungan kerja untuk peningkatan produktivitas pekerja pada suatu proyek atau Perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan peningkatan produktivitas kerja (Frans Romi Pelleng, 2020).

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, dengan begitu hipotesis yang diajukan dalam penelitian diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja baik secara parsial maupun secara simultan.