

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian beserta uraiannya yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2.1.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Fajar dan Heru (2015: 102) keselamatan dan kesehatan karyawan menunjukkan pada psikologis fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja perusahaan, apabila sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka penderita cedera atau penyakitpenyakit jangka pendek maupun jangka panjang akan makin berkurang.

Menurut Mangkunegara (2016: 161) keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental pegawai.

Menurut Kasmir (2016: 265) Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu cara untuk memberikan perlindungan kepada karyawannya. Pemberian perlindungan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal ini diperlukan rasa tanggung jawab perusahaan, karena

bagaimanapun karyawan adalah aset perusahaan yang harus dilindungi hak-haknya, terutama dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (k3) merupakan kondisi karyawan baik secara fisik dan psikis yang harus dijaga oleh perusahaan.

2.1.1.1 Tujuan dan Manfaat Menjaga Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:162) bahwa tujuan dan manfaat dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.1.1.2 Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sunyoto (2012: 242) ada tiga alasan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja:

1. Berdasarkan Perikemanusiaan

Pertama-tama para manajer mengadakan pencegahan kecelakaan atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya. Mereka melakukan demikian untuk mengurangi sebanyak-banyaknya rasa sakit, dan pekerja yang menderita luka serta keluarganya sering diberi penjelasan mengenai akibat kecelakaan.

2. Berdasarkan undang-undang

Karena pada saat ini di Amerika terdapat undang-undang federal, undang-undang negara bagian dan undang-undang kota praja tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan bagi mereka yang melanggar dijatuhkan denda.

3. Ekonomis

Yaitu agar perusahaan menjadi sadar akan keselamatan kerja karena biaya kecelakaan dapat berjumlah sangat besar bagi perusahaan.

2.1.1.3 Faktor–Faktor Terjadinya Kecelakaan dan Gangguan Kesehatan

Menurut Mangkunegara (2013: 162) dikemukakan beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai.

1. Keadaan tempat lingkungan kerja, terkait:

- a. Penyusunan dan penyimpanan barang – barang yang berbahaya kurang di perhitungkan keamannya.
- b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
- c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.

2. Pengaturan udara, terkait:

- a. Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak)

- b. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
3. Pengaturan penerangan, terkait:
- a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
 - b. Ruang kerja yang kurang cahaya, remang – remang.
4. Pemakaian peralatan kerja, terkait:
- a. Pengaman peralatan kerja yang sudah using atau rusak.
 - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.
5. Kondisi fisik dan mental pegawai, terkait:
- a. Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak stabil
 - b. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

2.1.1.4 Dimensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Munandar (2016: 52), dimensi keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pembiayaan Kesehatan

Besarnya dana yang harus dikeluarkan oleh perusahaan untuk menyelenggarakan atau memanfaatkan berbagai upaya kesehatan yang dibutuhkan oleh perorangan.

2. Pelayanan Kesehatan

Pelayanan kesehatan adalah perusahaan wajib memberikan pelayanan kesehatan terbaik kepada semua karyawannya seperti memberikan tunjangan atau setiap karyawan wajib terdaftar dan mengikuti BPJS Kesehatan dari Perusahaan.

3. Perlengkapan

Perlengkapan merupakan suatu bentuk obat-obatan yang berada di lingkungan kerja karyawan.

4. Prosedur

Prosedur adalah upaya perusahaan dalam memberikan langkah atau cara-cara menggunakan peralatan pada tempat kerja.

5. Tempat Penyimpanan Barang

Tempat penyimpanan barang merupakan tempat yang disediakan oleh perusahaan untuk menyimpan barang-barang semua karyawan sebelum masuk pada lingkungan kerja.

6. Wewenang Pekerjaan

Suatu nilai atau norma yang dimiliki oleh seluruh individu atau karyawan didalam perusahaan termasuk pemimpinnya dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari, seperti perilaku dan sikap dalam lingkungan kerja.

7. Kelalaian

Kelalaian 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.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018: 65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)*, penerangan yang memadai sebagainya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017: 9) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Sutrisno (2017: 132) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pekerjaan. Sedangkan menurut Sunyoto (2015: 38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kemudian menurut Kasmir (2016: 77) Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana atau kondisi pada sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada dekat dengan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, baik secara fisik maupun psikis.

2.1.2.1 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 19) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:
 - a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:
 - a. Faktor lingkungan sosial
Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah faham.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu Siagian, (2014: 63):

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

Menurut Sedarmayanti (2016: 21), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan atau Cahaya.
2. Suhu Udara.
3. Suara Bising.
4. Tata Warna di Tempat Kerja.
5. Dekorasi di Tempat Kerja.
6. Ruang Gerak yang diperlukan.
7. Keamanan Kerja.
8. Hubungan antar Karyawan.

2.1.2.3 Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:70) dimensi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Udara

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

2. Warna

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

3. Pencahayaan

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

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Sedarmayanti (2016: 26) dimensi lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

1. Hubungan kerja antar pegawai

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara kelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, dimana mereka saling bekerjasama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan

menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai. Pada perusahaan sikap pemimpin antara pegawainya saling menghormati agar dapat memajukan perusahaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016: 7), kinerja berasal dari pengertian *performance*, yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Moeheriono (2014: 96) Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

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 di ukur (dibandingkan dengan standar yang telah di tentukan). Sedangkan menurut Mangkunegara (2016: 10) kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dalam organisasi.

Dari beberapa pengertian yang diungkapkan menurut para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari seseorang terhadap perusahaan yang dapat terukur hasilnya dan dapat berpengaruh terhadap perusahaan atau organisasi.

2.1.3.1 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016: 10) tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karir.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2015:272) mengemukakan dalam melaksanakan kinerja manajer harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Faktor internal organisasi

Faktor-faktor lingkungan internal organisasi merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor ini adalah apa yang dilakukan organisasi dalam manajemen umum dan manajemen fungsional SDM organisasi karena itu sepenuhnya dikontrol oleh manajemen organisasi. Faktor-faktor internal antara lain tersebut:

a. Budaya organisasi

b. Iklim Organisasi

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal lingkungan organisasi merupakan faktor yang tidak dapat di kontrol oleh organisasi akan tetapi sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain:

a. Faktor ekonomi makro dan mikro organisasi

b. Kehidupan politik

c. Kehidupan sosial budaya masyarakat

d. Agama/spiritualitas

e. Kompetitor

3. Faktor pegawai

Faktor internal dan faktor eksternal mempengaruhi faktor faktor pegawai yaitu faktor-faktor yang ada dalam diri pegawai. Faktor-faktor pegawai adalah faktor bawaan ketika lahir dan faktor faktor yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman dan lingkungan kehidupan pegawai. Ada sejumlah perilaku pegawai yang secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai yang memerlukan perhatian khusus manajer dalam mengembangkan, mempertahankan dan mengukur kinerja pegawai. Perilaku tersebut antara lain adalah:

a. Etos kerja

b. Disiplin kerja

c. Kepuasan kerja

2.1.3.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017: 75) antara lain adalah:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel yang diambil pada penelitian ini yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No (1)	Nama, Tahun, Judul (2)	Persamaan (3)	Perbedaan (4)	Hasil (5)	Sumber (6)
1	Julius Simbolon dan Nuridin (2017) Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dwi Lestari Nusantara.	Variabel X: K3 dan Lingkungan Kerja	Beda perusahaan yang diteliti	Secara simultan variabel K3 dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja	Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana ISSN : 2338 - 4794 Vol. 5. No. 2 Mei 2017

No (1)	Nama, Tahun, Judul (2)	Persamaan (3)	Perbedaan (4)	Hasil (5)	Sumber (6)
				Karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara	
2	Putri Pratiwi, Abdul Fatah (2021) Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kitchen Restoran Makanan	Variabel X: Keselamatan dan Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Variabel X: Hanya ada keselamatan n tidak ada kesehatan	keselamatan kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial	Jurnal Inovasi Dan Kreativitas (JIKa) Volume 1 Nomor 1 2021; p-ISSN 2776-1843 Doi: dx.doi.org/10.30656/ JIKa.v1i1.3282
3	Siong June dan Mauli Siagian (2020) Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lautan Lestari Shipyard	Variabel X: K3 dan Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Beda perusahaan yang diteliti	K3 dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial di PT Lautan Lestari Shipyard	e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 8, Nomor 3, September 2020: 407- 420 ISSN Cetak : 2337-3997 ISSN Online : 2613-9774
4	Manda Dwipayani Bhastary dan Kusri Suwardi (2018) Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Samudera Perdana	Variabel X: K3 dan Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Beda perusahaan yang diteliti	K3 dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial	Jurnal Manajemen Dan Keuangan, Vol.7, No.1, Mei 2018
5	Farakhan Sandy Abdilla (2018) Pengaruh Sistem Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Ugd & Ponek Rsud Ngudi Waluyo Wlingi)	Variabel X: K3 dan Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Beda perusahaan yang diteliti	sistem keselamatan & kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; sistem keselamatan & kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja	Jurnal Ilmiah FEB Universitas Brawijaya Vol 6 No 2 Tahun 2018

No	Nama, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				karyawan; lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	
6	Yudi Setia Nugraha (2022) Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di Pt. Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang	Variabel X: Lingkungan Kerja Variabel Y: K3	Variabel Y: Kinerja Karyawan	ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X) terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (Y)	Jurnal Kewarganegaraan Vol. 6 No. 1 Juni 2022 P-ISSN: 1978-0184 E-ISSN: 2723-2328
7	M. Syariffudin dan I P. G. Parma (2020) Dampak Lingkungan Kerja Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Kinerja Karyawan Bagian Produksi	Variabel X: Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Variabel Intervening : K3	lingkungan kerja dan K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 2 No. 2, Desember 2020 P-ISSN: 2685-5526
8	Fx. Pudjo Wibowo dan Gregorius Widiyanto (2019) Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta	Variabel X: K3 dan Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Beda perusahaan yang diteliti	K3 dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	JURNAL EKONOMI DAN BISNIS - VOL. 17. NO. 2 (2019) p: 142-156
9	Ryani Dhyana Parashakti dan Putriawati (2020) Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel X: K3 dan Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Variabel X: Beban Kerja	K3 dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi.	JIMT Volume 1, Issue 3, Januari 2020 E-ISSN : 2686-4924, P-ISSN : 2686-5246 DOI:10.31933/JIMT
10	Derita Qurbani & Upay Selviyana (2018) Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada	Variabel X: K3 Variabel Y: Kinerja Karyawan	Tidak ada lingkungan kerja Beda perusahaan yang diteliti	Pengaruh K3 mempengaruhi kinerja karyawan	JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), Vol.1, No.3, Mei 2018 ISSN (print) : 2598-

No (1)	Nama, Tahun, Judul (2)	Persamaan (3)	Perbedaan (4)	Hasil (5)	Sumber (6)
	PT. Trakindo Utama Cabang Bsd				9545 & ISSN (online) : 2599- 171X
11	Meidya Dwi Novita Sari dan Bambang Suratman (2019) Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Di Ud. Mulia Jaya Taman Sidoarjo	Variabel X: K3 dan Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Beda perusahaan yang diteliti	K3 dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran. Volume 07 Nomor 04 Tahun 2019, 216-221
12	Sudarijati dan Muhamad Andri Yani (2019) Pengaruh Program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bahagia Jaya Sejahtera	Variabel X: Program K3 dan Kondisi Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Beda perusahaan yang diteliti	program keselamatan kesehatan kerja (K3) dan kondisi lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Visionida, Volume 5 Nomor 1 Juni 2019 p: 46- 57
13	Vega Adi Maulana (2020) Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja petugas di Rumah Tahanan Negara Kelas II B Banjarnegara.	Variabel X: K3 Variabel Y: Kinerja	Variabel X: Lingkunga n Kerja	(K3) memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap Kinerja	K I N E R J A 17(2), 2020270- 277 pISSN: 1907- 3011-eISSN: 2528-1127270
14	Prasetyo Harvy Budihardjo, Victor P.K Lengkong dan Lucky O.H. Dotulong (2017) Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Air Manado	Variabel X: K3 Lingkungan Kerja	Variabel Y: Produktivit as Karyawan	Keselamatan kerja, Kesehatan kerja , dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan.	Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, Hal.4145-4154 ISSN 2303-1174
15	Roudhotul Hidayati (2020) Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi	Variabel X: K3 Lingkungan Kerja	Variabel X: Motivasi Kerja	Kesehatan keselamatan kerja berpengaruh secara parsial	Journal of Business and Innovation Management

No (1)	Nama, Tahun, Judul (2)	Persamaan (3)	Perbedaan (4)	Hasil (5)	Sumber (6)
	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Djombang Baru)			berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Volume 2 Nomor 3, Juni 2020 Halaman 258-270
16	Jodia Ridha Arrozak, Agus Achmad Suhendra, and Ilma Mufidah (2021) <i>The Effect of Work Environment, OHS, and Job Satisfaction on Employee Performance</i>	Variabel X: K3 dan Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja	Variabel Intervening : Kepuasan Kerja	Ada pengaruh dari K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	International Journal of Innovation in Enterprise System 2021 Vol 5(01) pp. 78-89 DOI: 10.25124/ijies.v5i01.113
17	Dian Irawati, Rustono, and Umar Farouk (2018) <i>Effects Of Occupational Health And Safety Culture On Employees' Performance At Agility International Ltd., Semarang Branch</i>	Variabel X: K3 Variabel Y: Kinerja	Variabel X: Budaya	K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Jurnal JOBS, Vol. 4, No. 2, Des. 2018. ISSN:2461-0704,eISSN: 2467-8790
18	Sri Harini, Sudarijati and Muhamad Andri Yani (2019) <i>Occupational Health Safety And Physical Work Environment Conditions On Employee Performance</i>	Variabel X: Program K3 dan Kondisi Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Karyawan	Beda perusahaan yang diteliti	K3 dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Indonesian Journal of Social Research (IJSR) Vol 1 No 1 2019
19	Oketunji, Serah Funmilayo (2014) <i>Influence Of Occupational Health And Safety (OHS) Information Availability And Use On Job Performance Of Library Personnel In Public Universities In South-West Nigeria</i>	Variabel X: K3 Variabel Y: Kinerja	Variabel X: Ketersediaan Informasi	K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	European Scientific Journal May 2014 edition vol.10, No.14 ISSN: 1857 – 7881 (Print) e - ISSN 1857- 7431 p:337-350
20	Niko Farid Aldrianto, Indra Setiawanb, Wahyu Inggar Fipianaa, Djauhar	Variabel X: K3 Variabel Y: Kinerja	Variabel X: Tidak ada lingkungan kerja	K3 memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan	Journal Industrial Servicess, vol. 7, no. 2, April 2022

No	Nama, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Arifina, and Vivi Lusiaa (2022) <i>The effect of occupational health and safety on the performance of employee of Tire Industry Indonesia</i>				

Sumber: Dikembangkan Untuk Penelitian Ini, 2022

2.2 Kerangka Pemikiran

Di dalam suatu organisasi atau perusahaan terdapat sumber daya yang sangat penting untuk keberlangsungan hidup perusahaan, yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). SDM haruslah dikelola oleh perusahaan dengan baik dan terus menerus untuk dapat mencapai tujuan perusahaan atau visi misi perusahaan. Dalam pencapaian tujuan bersama, perusahaan haruslah memiliki kinerja yang baik, karena kinerja karyawan merupakan langkah menuju tercapainya visi misi perusahaan. Cara terwujudnya kinerja karyawan yang baik, dengan tetap memperhatikan karyawan yaitu salah satunya dengan memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja agar jalan mencapai kinerja tidak ada hambatan.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut Kasmir (2019: 265) Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu cara untuk memberikan perlindungan kepada karyawannya. Pemberian perlindungan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam prakteknya di lapangan perlu sekali diberlakukannya K3 ini, karena jika terjadi kecelakaan kerja atau karyawan yang tidak sehat, maka akan menyebabkan terjadinya masalah kinerja karyawan dengan keterlambatan pencapaian target dan juga akan berpengaruh

terhadap tercapainya tujuan dari perusahaan itu sendiri. Dalam K3 terdapat dimensi yang dijelaskan oleh Munandar (2013: 52) adalah sebagai berikut: (1) Pembiayaan Kesehatan, (2) Pelayanan Kesehatan, (3) Perlengkapan, (4) Prosedur, (5) Tempat Penyimpanan Barang, (6) Wewenang Pekerjaan, dan (7) Kelalaian.

K3 dalam perusahaan sangat perlu diperhatikan terutama pada perusahaan yang menggunakan alat-alat berbahaya seperti halnya perusahaan konstruksi. Dalam hal di lapangan K3 erat kaitannya dengan kinerja karyawan, hal ini seperti yang dijelaskan oleh Simbolon dan Nuridin (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara K3 dengan kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang menyatakan hal sama diantaranya June dan Siagian (2020); Bhastary dan Suwardi (2018); Abdila (2018).

Selanjutnya faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Sutrisno (2017: 132) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pekerjaan. Jadi hal-hal yang berkaitan langsung dengan pekerjaan yang sedang dilakukan oleh pekerja baik yang berwujud (fisik) ataupun yang sifatnya tidak berwujud (psikis) seperti perasaan dan hubungan yang terjalin saat bekerja. Adapun dimensi yang menjadi pengukur dalam lingkungan kerja fisik menurut Afandi (2018: 70) diantaranya: (1) Udara, (2) Warna, (3) Pencahayaan, dan (4) Suara. Sedangkan untuk lingkungan kerja non fisiknya dijelaskan oleh Sedarmayanti (2016: 26) diantaranya: (1) Hubungan kerja antar pegawai, dan (2) Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan.

Dalam hal ini lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian konstruksi karena lingkungan kerja yang berbentuk fisik kuat hubungannya dengan kinerja yang akan dihasilkannya. Beberapa penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sesuai dengan yang dihasilkan dalam penelitian Nugraha (2022); Syarifudin dan Parma (2020); Wibowo dan Widiyanto (2018).

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja akan saling memengaruhi satu sama lainnya. Ketika lingkungan kerjanya baik, maka akan tercipta keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, begitupun sebaliknya saat keselamatan dan kesehatan di suatu perusahaan baik, maka lingkungan kerjanya pun akan membaik pula. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Syarifudin dan Parma (2020).

Dalam usaha mencapainya visi misi perusahaan perlu ditingkatkannya kinerja karyawan oleh perusahaan. Kinerja yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan dari perusahaan itu sendiri. Menurut Wibowo (2016: 7), kinerja yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja itu sendiri dapat diukur berdasarkan dimensi yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2017: 75) antara lain adalah: (1) Kualitas kerja, (2) Kuantitas kerja, (3) Pelaksanaan tugas, dan (4) Tanggungjawab terhadap pekerjaan.

Berdasarkan uraian yang dijelaskan sebelumnya maka terdapat hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (k3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan dalam bekerja selamat dan sehat yang berarti tidak

terjadinya kecelakaan, maka akan tercipta kinerja karyawan yang optimal. Begitupun dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan dalam mempercepat tercapainya kinerja yang baik pula.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut: **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**.