

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 KAJIAN PUSTAKA

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Danang Sunyoto dalam Ali dan Riyadi (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dll.

Lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Widodo Tutuk Wahyu (2018:121) merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan seluruh tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti dalam Ramdhona *et all* (2022) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Menurut Siagian dalam sihaloho dan siregar (2019) lingkungan kerja adalah tempat lingkungan kerja pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut..

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:65) merupakan suatu faktor-faktor di sekitar karyawan dimana memberi pengaruh bagi karyawan dalam menjalapekerjaannya.

Tabel 2. 1 Pengertian Lingkungan Kerja

Definisi Lingkungan Kerja	
Sedarmayanti dalam Ramdhona <i>et all</i> (2022)	lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok
Danang Sunyoto dalam Ali dan Riyadi (2020)	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dll.
Siagian dalam sihaloho dan siregar (2019)	lingkungan kerja adalah tempat lingkungan kerja pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut..
Nitisemito dalam Widodo Tutuk Wahyu (2018:121)	merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan seluruh tugas yang dibebankan.
Afandi (2018:65)	merupakan suatu faktor-faktor di sekitar karyawan dimana memberi pengaruh bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian pengertian lingkungan kerja menurut para ahli di atas, maka penulis menggunakan teori menurut Siagian dalam Silaholo dan Siregar (2019) yang mendefinisikan lingkungan kerja adalah tempat lingkungan kerja pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan kemampuan karyawan diantaranya :

1. Warna

Warna merupakan faktor penting untuk meningkatkan efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi kondisi mental mereka. Dengan menggunakan warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara

2. Kebersihan lingkungan kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya

3. Penerangan

Tidak hanya lampu listrik saja, sinar matahari juga dapat digunakan sebagai penerangan. Ketika karyawan melakukan pekerjaannya, mereka membutuhkan pencahayaan yang cukup jika pekerjaannya memerlukan ketelitian..

4. Pertukaran udara yang cukup

Pertukaran udara yang baik meningkatkan kesegaran fisik pekerja karena ventilasi yang baik menjamin kesehatan pekerja.

5. Jaminan terhadap keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan dan keamanan akan keselamatan sehingga akan mendorong karyawan bekerja

6. Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi maka pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan pada saat bekerja.

7. Tata Ruang

Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang bisa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.1.1.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian dalam Sihalo dan Siregar (2019), “Menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.

- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan”.

2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian dalam Sihaloho dan Siregar (2019) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari:

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan yang disediakan oleh perusahaan untuk tempat kerja seperti ruang kerja, ruang rapat, dan gudang

b. Peralatan kerja yang memadai

Kondisi peralatan kerja atau perlengkapan kantor yang digunakan karyawan

untuk memudahkan pekerjaan

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang nyaman dalam arti menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasannya. Sebab, pada hakekatnya manusia bekerja tidak hanya untuk mencari uang saja, namun bekerja merupakan salah satu bentuk kegiatan yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tidak ada saling intrik antar rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis dan kekeluargaan

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan antara atasan dan bawahan harus dijaga dengan baik, dan harus ada rasa saling menghormati antara atasan dan bawahan. Saling menghormati menimbulkan rasa hormat antar individu.

c. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Kolaborasi yang terjalin baik antar karyawan

memungkinkan mereka bekerja secara efektif dan efisien..

Menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Pencahayaan yang memadai berdasarkan kebutuhan meningkatkan efisiensi kerja dengan memungkinkan karyawan bekerja lebih cepat, mengurangi kesalahan, dan mengurangi ketegangan mata.

2. Warna

Penggunaan warna yang tepat untuk dinding dan peralatan lain di ruangan Anda akan membantu karyawan Anda merasa bahagia dan tenang dalam bekerja.

3. Udara

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

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.ana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

Tabel 2. 2 Indikator Lingkungan Kerja menurut Para Ahli

Indikator Lingkungan Kerja	
Siagian dalam Sihaloho dan Siregar (2019)	Lingkungan Kerja Fisik a) Bangunan tempat kerja b) Peralatan kerja yang memadai c) Fasilitas Lingkungan Kerja Non Fisik 1. Hubungan rekan kerja setingkat 2. Hubungan atasan dengan karyawan 3. Kerjasama antar karyawan
Afandi (2018:70)	1. Pencahayaan 2. Warna. 3. Udara 4. Suara

Berdasarkan pengertian diatas untuk lingkungan kerja penulis akan menggunakan teori menurut Siagian dalam Sihaloho dan Siregar (2019) yang terdiri dari Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik

2.1.2 Kesehatan Keselamatan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kesehatan Keselamatan kerja

Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja menurut Mangkunegara dalam Wulandari *et al*(2022) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menjadi masyarakat yang adil dan makmur.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Mooy *et al*(2023) mengatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan kaegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar atas gangguan fisik dan mental yang dilakukan melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan

tugas dari karyawan serta pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.

Menurut Sedarmayanti dalam Wulandari *et all* (2022) berpendapat bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan pengawasan terhadap manusia, mesin, material, metode yang mencakup lingkungan kerja agar oekerja tidak mengalami cedera.

Menurut Sinambela dalam Andoyo (2021) menyatakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan suatu kondisi dimana tenaga kerja terhindar dari bahaya selama melakukan perkerjaan. Kesehatan dan keselamatan Kerja merupakan faktor yang harus diterapkan dalam bekerja, karena pada dasarnya tidak ada yang menginginkan terjadinya kecelakaan dalam melaksanakan tugas.

Menurut Wirawan dalam Suciанти *et all* (2023), keselamatan dan kesehatan kerja adalah segala kegiatan yang bertujuan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Tabel 2. 3 Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja

Pengertian Kesehatan Keselamatan Kerja	
Mathis dan Jackson dalam Mooy <i>et all</i> (2023)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan kaegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar atas gangguan fisik dan mental yang dilakukan melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari karyawan serta pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja.
Wirawan dalam Suciati <i>et all</i> (2023)	keselamatan dan kesehatan kerja adalah segala kegiatan yang bertujuan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
Mangkunegara dalam Wulandari <i>ett all</i> (2022)	adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menjadi masyarakat yang adil dan makmur.
Sedarmayanti dalam Wulandari <i>et all</i> (2022)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan pengawasan terhadap manusia, mesin, material, metode yang mencakup lingkungan kerja agar oekerja tidak mengalami cedera
Sinambela dalam Andoyo (2021)	Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan suatu kondisi dimana tenaga kerja terhindar dari bahaya selama melakukan perkerjaan. Kesehatan dan keselamatan Kerja merupakan faktor yang harus diterapkan dalam bekerja, karena pada dasarnya tidak ada yang menginginkan terjadinya kecelakaan dalam melaksanakan tugas

Berdasarkan uraian pengertian kesehatan keselamatan kerja menurut para ahli di atas, maka penulis menggunakan teori Mangkunegara dalam Wulandari *ett all*(2022) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menjadi masyarakat yang

adil dan makmur.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Keselamatan Kerja

Menurut Budiono (2010), faktor faktor yang mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja antara lain :

a. Beban Kerja

Beban kerja berupa beban fisik, mental dan sosial, sehingga upaya penempatan pekerja yang sesuai dengan kemampuannya perlu diperhatikan.

b. Kapasitas Kerja

Kapasitas kerja yang banyak tergantung pada pendidikan, keterampilan, kesegaran jasmani, ukuran tubuh keadaan gizi dan sebagainya.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang berupa faktor fisik, kimia, biologik, ergonomik maupun psikosial.

2.1.2.3 Tujuan Kesehatan Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:162) Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan kesehatan dan keselamatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan 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.

2.1.2.4 Indikator Kesehatan Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017 : 162) indikator kesehatan dan keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Keadaan tempat kerja

Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya, ruangan kerja yang terlalu padat dan sesak, pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.

2. Pengaturan Udara

Pergantian udara di ruangan kerja yang tidak baik dan suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

3. Pengaturan Penerangan

Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat dan ruangan kerja yang kurang cahaya atau remang-remang

4. Pemakaian peralatan kerja

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

Indikator-Indikator Keselamatan, dan Kesehatan Kerja menurut (Sedarmayanti,

2017) terdiri dari 3 (tiga) indikator, diantaranya :

1. lingkungan kerja

lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metodekerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

2. manusia (karyawan)

Kurang memperhatikan metode kerja yang aman dan baik, kebiasaan yang salah, dan kurang pengalaman.

3. Alat dan mesin

Mesin dan alat ini adalah penggunaan mesin-mesin dan perlatan yang tidak terjaga,kerusakan teknis.

Tabel 2. 4 Indikator Kesehatan Keselamatan Kerja

Indikator Kesehatan Keselamatan Kerja	
Mangkunegara (2017 : 162)	<ul style="list-style-type: none"> a. Keadaan tempat kerja b. Pengaturan Udara c. Pengaturan Penerangan d. Pemakaian peralatan kerja
Sedarmayanti, 2017	<ul style="list-style-type: none"> 1. lingkungan kerja 2. manusia (karyawan) 3. Alat dan mesin

Berdasarkan Pengertian diatas untuk kesehatan keselamatan kerja penulis akan menggunakan teori Mangkunegara (2017 : 162), yang terdiri dari 4 indikator yaitu 1. Keadaan tempat kerja. 2. Pengaturan Udara. 3. Pengaturan Penerangan. 4. Pemakaian peralatan kerja.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja menurut Afandi (2021: 83-84) Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan suatu kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya terhadap hasil yang diharapkan..

Hasibuan (2019:94) mendefinisikan bahwa Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Kinerja menurut Mangkunegara dalam Nurhandayani (2022) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya..

Menurut Kasmir (2019: 182), kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Sinaga (2020:14) megatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktot untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Tabel 2. 5 Pengertian Kinerja

Pengertian Kinerja	
Mangkunegara dalam Nurhandayani (2022)	merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya
Afandi (2021: 83-84)	Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan suatu kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya terhadap hasil yang diharapkan
Sinaga (2020:14)	megatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktot untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.
Hasibuan (2019:94)	mendefinisikan bahwa Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pengalaman, kesungguhan serta waktu.
Kasmir (2019: 182)	kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan uraian pengertian lingkungan kerja menurut para ahli di atas, maka penulis menggunakan teori Mangkunegara dalam Nurhandayani (2022) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya..

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Hasibuan (2019 : 130), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu meliputi :

1. Gaji/upah

Upah yang cukup untuk kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan. Untuk mencapai hal itu, ada diantara para karyawan 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 rupa 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

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Maryati (2021:15), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

a. Kualitas Kerja

Hal ini menunjukkan kinerja seorang karyawan ditinjau dari hasil tugas yang dilakukan, apakah instruksi dipenuhi, dan apakah karyawan tersebut melaksanakan setiap tugas dengan cermat, rapi, dan lengkap..

b. Kuantitas Kerja

Menekankan pada jumlah jam kerja karyawan dan jumlah barang dan jasa yang dapat diproduksi dalam jangka waktu tertentu..

c. Pelaksanaan Tugas

Sejauh mana seorang pegawai mampu bertekun, tepat dan tanpa kesalahan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya..

d. Tanggung Jawab

Sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaan secara konsisten, akurat, dan bebas kesalahan sesuai dengan kebijakan operasional perusahaan.

Indikator kinerja menurut Kasmir (2019) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan memeriksa kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu..

2. Kuantitas (jumlah)

Kinerja juga dapat ditentukan dengan melihat jumlah (kuantitas) kinerja seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Jenis pekerjaan tertentu mempunyai batas waktu penyelesaian pekerjaannya.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap kegiatan usaha dianggarkan sebelum kegiatan tersebut dilaksanakan.

5. Pengawasan

Hampir semua jenis pekerjaan memerlukan pelaksanaan dan pemantauan pekerjaan yang sedang berlangsung.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja seringkali berkaitan dengan kerjasama dan keharmonisan antar karyawan dan/atau manajer.

Tabel 2. 6 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan	
Mangkunegara dalam Maryati (2021:15)	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas Kerja b. Kuantitas Kerja c. Pelaksanaan Tugas d. Tanggung Jawab
Kasmir (2018:208)	<ul style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (Mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan

Berdasarkan Pengertian diatas untuk kesehatan keselamatan kerja penulis akan menggunakan teori Mangkunegara (2021:15), yang terdiri dari 4 indikator yaitu 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung Jawab

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memiliki tujuan untuk mendapatkan referensi dan bahan yang dapat digunakan sebagai patokan maupun perbandingan dalam penelitian yang sedang dilakukan saat ini. Adapun penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2. 7 Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
1	Anjani, N. S., Widjajani, S., & Utomo, A. S. (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tunas Madukara Indah 2 Kabupaten Wonosobo	<p>Hasil Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>Metode :Analisi Regresi Linier Berganda</p> <p>Populasi : seluruh karyawan bagian produksi</p>	<p>Persamaan : Menggunakan variabel yang sama</p> <p>Perbedaan : Penelitian pada PT. Tunas Madukara Indah 2 Kabupaten Wonosobo</p>
2	Sihaloho Renal Donra, Siregar Hotlin (2020) ISSN 2720-9830	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia sagita Medan	<p>Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Metode : Deskriptif kuantitatif</p> <p>Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Super Setia Sagita Medan yang berjumlah 52 orang karyawan.</p>	<p>Persamaan : Menggunakan Variabel Lingkungan Kerja dan Variable Kinerja Karyawan</p> <p>Perbedaan : Tidak menggunakan variabel Kesehatan keselamatan Kerja</p>
3	Hidayati Roudhotul (2020) Doi : https://doi.org/10.33752/bima.v2i3.5404 ISSN 2745-4290	Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Djombang Baru)	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Kesehatan keselamatan kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik gula Djombang baru</p> <p>Metode : Kuantitatif</p>	<p>Persamaan : Menggunakan Variable Keselamatan Kesehatan Kerja dan variabel Kinerja Karyawan</p> <p>Perbedaan : Menggunakan Variable Motivasi Kerja</p>

			Populasi : 176 Sampel : 123	
4	Rizal Nabawi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara simultan lingkungan kerja kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Metode : Deskriptif Kuantitatif Populasi : 81	Persamaan : Menggunakan Lingkungan Kerja dan Kinerja Perbedaan : Menggunakan variabel kepuasan kerja dan beban kerja
5	Sudarnaya, I. K., & Adnyani, K. D. P (2022)	Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Singaraja	Hasil Penelitian menunjukkan K3 tidak berpengaruh terhadap kinerja, Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, K3 dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Metode : Pendekatan Kuantitatif Populasi : 68	Pesamaan : Menggunakan Variable Kesehatan Keselamatan Kerja dan Kinerja Perbedaan : Menggunakan Variabel disiplin kerja
6	Tanjung, M, H., & Nainggolan, N. P. (2022)	Effect of Work Environment and Occupational Helath Safety on Employee Performance at PT. Schneider Eletric Batam	Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kecil terhadap kinerja Personel PT Schneider Electric Batam. Kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang kecil terhadap kinerja Insan PT Schneider Electric Batam. Secara bersamaan, lingkungan kerja serta kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai a dampak besar terhadap kinerja personel PT Schneider Electric Batam. Metode : Penelitian kuantitatif Populasi :300	Persamaan : Menggunakan variabel yang sama Perbedaan : Objek penelitian berbeda

			Sampel : 171	
7	Arbyan, A. C., & Riyanto, S. (2022)	The Influence of The Work Environment on Employee Performance	<p>Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa lingkungan fisik pekerja paruh waktu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja. Hasil pengujian menunjukkan baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Metode : Kuantitatif deskriptif asosiatif</p> <p>Poulasi : 56</p>	<p>Persamaan : Menggunakan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan</p> <p>Perbedaan : Tidak menggunakan variabel kesehatan keselamatan kerja</p>
8	Segbenya, M., & Yeboah, E. (2022)	Effect of Occupational health and safety on employee performance in the ghanaiian construction sector	<p>Menemukan bahwa kebijakan K3 di sektor konstruksi memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan dan berhubungan erat dengan praktik terbaik internasional. Namun, sektor konstruksi tidak memiliki pelatihan rutin mengenai kesehatan dan keselamatan, orientasi dan kursus penyegaran bagi pekerja konstruksi.</p> <p>Metode : Deskriptif dengan pendekatan kuantitatif</p> <p>Populasi : 200</p> <p>Sampel : 120</p>	<p>Persamaan : Menggunakan variabel kesehatan keselamatan kerja dan kinerja karyawan</p> <p>Perbedaan : tidak menggunakan variabel lingkungan kerja dan objek penelitian berbeda</p>
9	Djanuar, T. M., Krisnandi, H., & Digdowiseis o, K. (2024)	Effect of Occupational Health Safety, Work Discipline, Motivation, and Work Environment on Employee	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja, disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel</p>	<p>Persamaan : Menggunakan variabel lingkungan kerja, kesehatan keselamatan kerja dan kinerja karyawan</p> <p>Perbedaan : Menggunakan variabel disiplin kerja</p>

		Performance	<p>yang signifikan adalah kesehatan dan keselamatan kerja (X1), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. Pangansari Utama perlu memperhatikan dan mengetahui permasalahannya karena dapat digunakan untuk memperbaiki kelemahan dan menjaga efektivitas kesehatan dan keselamatan kerja, disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja dengan baik dan maksimal.</p> <p>Metode : Deskriptif Kuantitatif</p> <p>Populasi : 100</p>	
10	Sudarman, D. (2023)	The Influence Of Occupational Health And Safety And Supervision On Employee Performance Of PT. Pan Maritime Wira Pawitra Crew Members	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan, keselamatan, dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Metode : Kuantitatif</p> <p>Populasi : 70</p>	<p>Persamaan : Menggunakan variabel kesehatan keselamatan kerja dan kinerja karyawan</p> <p>Perbedaan : Menggunakan Variabel Pengawasan kerja</p>
11	Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019)	The Effect Of Work Environment And Motivation On Employee Performance Of PT. Hasta Multi Sejahtera Cikarang	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Hasta Multi Sejahtera Cikarang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji simultan (uji F) dan hasil uji parsial (uji t) juga menunjukkan adanya nilai signifikansi kedua variabel independen yang mendukung hipotesis. Oleh karena itu hasil pengujian penelitian ini</p>	<p>Persamaan : Menggunakan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan</p> <p>Perbedaan : Menggunakan variabel Motivasi</p>

			<p>menyatakan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hasta Multi Sejahtera</p> <p>Metode : Deskriptif Kuantitatif</p> <p>Populasi : 60</p>	
--	--	--	---	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori teori Lingkungan kerja yang dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Selain itu pada Kesehatan Keselamatan Kerja penulis mengungkapkan bahwa kesehatan keselamatan kerja adalah kondisi keadaan karyawan dan perlengkapan kerja karyawan agar karyawan terjamin Kesehatan dan Keselamatan Kerja saat bekerja. Dan yang terakhir yaitu teori Kinerja karyawan adalah suatu tolak ukur yang dapat menentukan baik atau tidaknya seorang karyawan terhadap perusahaan.

Pada penelitian ini penulis juga menggunakan teori keterkaitan antara lingkungan kerja terhadap kinerja jaryawan yang artinya lingkungan kerja menjadi faktor penting untung mendukung kinera karyawan PT Bio Farma. Selain lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan kesehatan keselamatan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat jika

kesehatan keselamatan kerja telah diterapkan secara baik maka dapat membuat karyawan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bio Farma. Dan secara simultan lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat jika lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja baik maka kinerja karyawan akan baik pula pada PT Bio Farma.

Dalam PT Bio Farma di perlukan kinerja karyawan yang baik salah satu faktor pendukung kinerja karyawan adalah karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik. Karena pada dasarnya PT Bio Farma bergerak dibidang pengolahan susu yang membutuhkan lingkungan kerja yang bersih agar susu tetap steril. Selain lingkungan kerja kesehatan keselamatan kerja juga penting untuk mendukung hasil kinerja karyawan yang berkualitas hal ini dapat dilihat dari segi keamanan mesin produksi. Jika mesin produksi dapat berjalan secara aman maka karyawan dapat memenuhi kuantitas dan kualitas serta waktu yang diharapkan perusahaan.

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan sejalan dengan penelitian Sihaloho dan Siregar (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019) secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

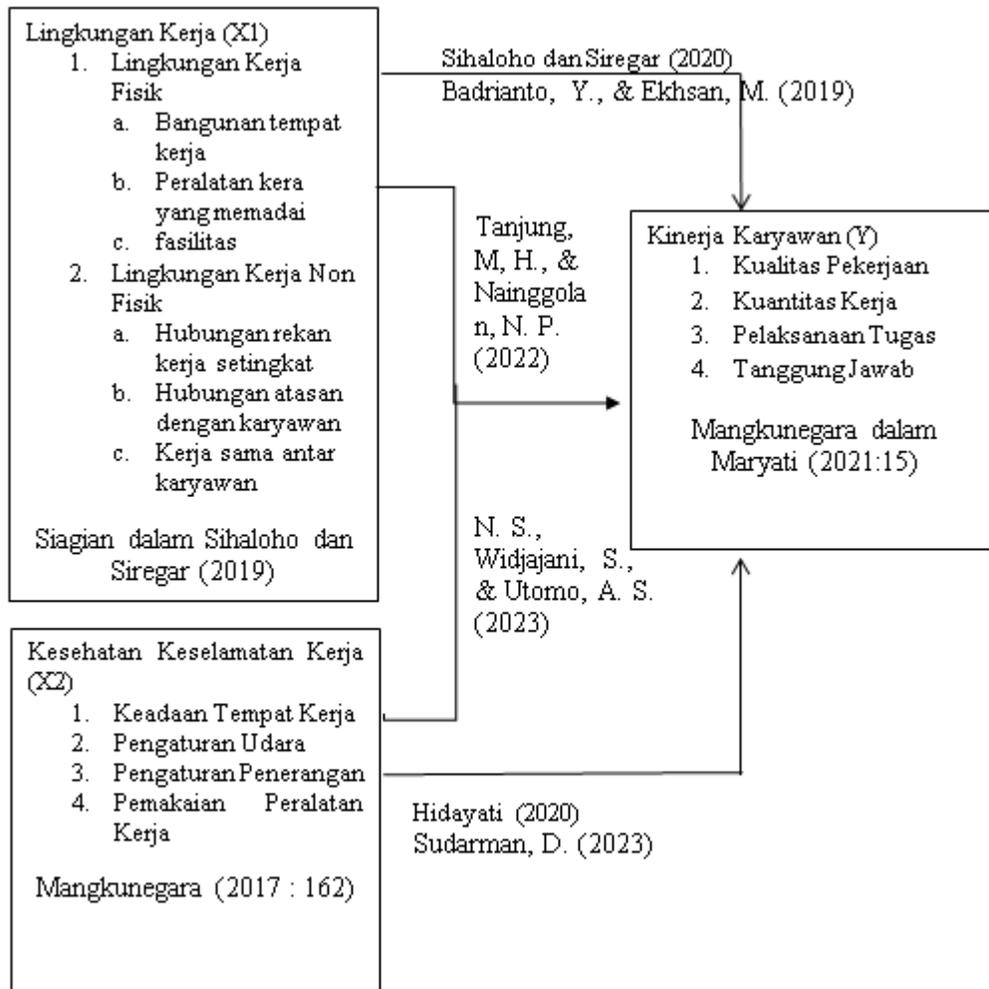
2.3.2 Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kesehatan Keselamatan Kerja adalah suatu sistem manajemen yang bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dari berbagai bahaya yang dapat terjadi di tempat kerja. Kesehatan keselamatan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hidayati (2020) bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Sudarman, D. (2023) Secara spesifik kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dan kesehatan keselamatan kerja merupakan dua faktor yang saling berkaitan dan dapat saling mempengaruhi kinerja karyawan. Kesehatan keselamatan kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang baik dapat mendukung penerapan kesehatan keselamatan kerja di tempat kerja dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Anjani, N. S., Widjajani, S., & Utomo, A. S. (2023) secara smultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutanta menurut Tanjung, M, H., & Nainggolan, N. P. (2022) lingkungan kerja serta kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai dampak besar terhadap kinerja

Berdasarkan uraian di atas maka paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Berdasarkan model penelitian yang terdapat dari kajian pustaka dan kerangka pemikiran di atas, maka berikut ini merupakan hipotesis atau jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian.

Hipotesis yang diperoleh penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

pada PT. Bio Farma

H2 : Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bio Farma

H3 : Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap pada Kinerja Karyawan PT. Bio Farma