

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN
KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PLN RAYON LAKAWAN
KABUPATEN ENREKANG**

*(THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND OCCUPATIONAL
HEALTH SAFETY (K3) ON EMPLOYEE PERFORMANCE
OF PT. PLN RAYON LAKAWAN
ENREKANG DISTRICT)*



SARDI

C01 19 379

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE**

2024

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN
KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PLN RAYON LAKAWAN
KABUPATEN ENREKANG**



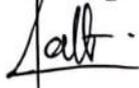
SARDI

C0119379

Skripsi Sarjana Untuk Memenuhi Salah Satu
Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Sulawesi Barat

Telah Disetujui Oleh

Pembimbing I



(Dr. Nur Fitriayu Mandasari, S.E., M.Si.)

NIP: 1984 0707 201504 2 2 002

Pembimbing II



(Wahdaniah, S.E., M.M)

NIDN: 0002059001

Menyetujui,
Koordinator Program Studi Manajemen



(Erwin, S.E., M.M)

NIP: 19890903 209031 013

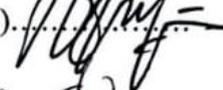
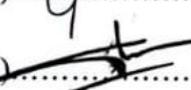
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN
KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PLN RAYON LAKAWAN
KABUPATEN ENREKANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**SARDI
C01 19 379**

Telah diuji dan diterima Panitia Ujian
Pada 27 Juni 2024 dan dinyatakan Lulus

TIM PENGUJI

Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr. Nur Fitriayu Mandasari, S.E., M.Si	Ketua	1) 
2. Wahdaniah, S.E., M.M	Sekretaris	2) 
3. Dr. Hj. Nursyam Anwar, SE., M.Si	Anggota	3) 
4. Dr. H. Muh. Ashdaq, S.T., M.Si	Anggota	4) 
5. Akbar Azis, S.E., M.M	Anggota	5) 

Telah Disetujui Oleh:

Pembimbing I



(Dr. Nur Fitriayu Mandasari, S.E., M.Si.)

NIP: 1984 0707 201504 2 2 002

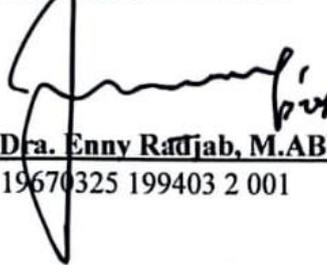
Pembimbing II



(Wahdaniah, S.E., M.M)

NIDN: 0002059001

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ekonomi



(Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB)

NIP: 19670325 199403 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sardi
NIM : C01 19 379
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN
KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PLN RAYON LAKAWAN
KABUPATEN ENREKANG”**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ditulis/diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Majene, 30 Juni 2024

Yang membuat pernyataan

A 5000 Rupiah Indonesian postage stamp is placed over the signature. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA', '5000', and 'METERAI TEMPEL'. The serial number 'D7AMX039870714' is visible at the bottom of the stamp.

Sardi

ABSTRAK

SARDI, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang, dibimbing oleh Nur Fitriayu Mandasari dan Wahdaniah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan metode pengumpulan data dengan cara observasi, dokumentasi, dan menyebar kuesioner kepada karyawan PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang yang berjumlah 50 karyawan. Pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan metode sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel, jadi jumlah responden yang diperoleh sebesar 50. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Kinerja

ABSTRACT

SARDI, *Influence of the Work Environment and Occupational Health Safety (K3) On the Performance of PT Employees. PLN Lakawan Rayon, Enrekang Regency, supervised by Nur Fitriayu Mandasari and Wahdaniah.*

This research aims to find out whether the work environment and Occupational Health Safety (K3) on the performance of PT employees. PLN Rayon Lawawan, Enrekang Regency. This type of research is quantitative research which uses data collection methods by means of observation, documentation, and distributing questionnaires to PT employees. PLN Rayon Lakawan Enrekang Regency. The population in this study were all employees of PT. PLN Lakawan Rayon, Enrekang Regency, totaling 50 employees. Sampling in this research used the sample method Saturated is a sampling technique when all members of the population are used into the sample, so the number of respondents obtained was 50. Data analysis used are validity tests, reliability tests, classical assumption tests, analysis multiple linear regression, t test, f test and coefficient of determination with the help of SPSS version 21. The research results show that the work environment has an influence on employee performance. Occupational Health Safety (K3) has an influence on employee performance. Work environment and Occupational Health Safety (K3) together influence employee performance.

Keywords: *Work environment, Occupational Health Safety (K3) and Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pentingnya pengelolaan terhadap sumber daya manusia disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Seberapapun sempurnanya sumber daya keuangan dan teknologi yang dimiliki, tanpa kualitas sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi tersebut sulit mencapai tujuannya. Setiap bentuk kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, baik itu perusahaan besar atau kecil sangat membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan (Rusman, 2022). Sumber daya manusia menjadi penting menentukan dalam kegiatan produksi sebuah perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak akan berjalan. Untuk mencapai tujuan organisasi, peran dan kinerja karyawan sangat berpengaruh, karena kinerja mereka adalah penentu keberhasilan atau kegagalan tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian kinerja tinggi sangat dipengaruhi oleh faktor manusia, karena sebagian besar kesuksesan usaha ditentukan oleh individu yang menjalankan tugas mereka dengan kualitas dan jumlah yang memadai. Perusahaan memerlukan peran aktif individu sebagai pendorong mencapai tujuannya (Krisnawati & Bagia, 2021). Untuk mencapai tujuan tersebut, setiap karyawan perusahaan harus meningkatkan kinerjanya, yang pada gilirannya akan memperbaiki kinerja keseluruhan perusahaan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2017), adalah ekspresi dari karakter yang dimiliki oleh seorang karyawan ketika melakukan pekerjaan sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Sementara menurut Rachmawati (2017:10), kinerja adalah hasil dari penyelesaian pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam organisasi, yang sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawabnya sendiri. Pendekatan dengan pandangan Wibowo (2017) yang menyatakan bahwa kinerja bukan hanya tentang hasil kerja atau prestasi, tetapi juga tentang bagaimana proses kerja berlangsung. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang lebih besar pada kondisi kerja karyawan, terutama terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan (Kariyamin *et.al.*, 2020). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang lebih besar pada kondisi kerja karyawan, terutama terkait dengan lingkungan kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Terdapat beberapa unsur yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan, kemauan, energi, teknologi, kompensasi, kejelasan, dan keamanan. Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor penting dalam produktivitas kerja karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik sehingga dalam upaya meningkatkan kinerja, penting juga untuk memperhatikan lingkungan kerja, kesehatan, dan keselamatan kerja (Damayanti *et.al.*, 2019).

Menurut Heny Sidanti (2016), lingkungan kerja mencakup kondisi di mana seorang karyawan menjalankan pekerjaannya sehari-hari di perusahaan.

Lingkungan kerja ini berkaitan dengan kenyamanan, keamanan, ketenangan, dan kepuasan yang dirasakan oleh pekerja saat menyelesaikan tugasnya di dalam ruang kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang memberikan keselamatan dan kesehatan karyawan agar dapat bekerja dengan baik, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat kerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para pegawai atau karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang maksimal. Begitupun sebaliknya apabila kondisi Lingkungan kerja tidak memadai, maka akan menimbulkan dampak negatif dalam menurunnya tingkat kinerja Karyawan. Lingkungan kerja meliputi hubungan karyawan, tingkat gangguan pencahayaan sirkulasi dan keamanan.

Keselamatan Kesehatan Kerja atau K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan Hak Asasi Manusia (HAM). Untuk itu kesadaran mengenai pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) harus selalu digugah, diingatkan, serta dibudidayakan di kalangan para pekerja. Pemahaman dan pelaksanaan K3 di perusahaan sangat diperlukan, terutama dalam perbaikan syarat-syarat kerja. Hal ini berkaitan dengan masalah perlindungan tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja, guna meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, perlu pemahaman dan pelaksanaan kesehatan keselamatan kerja (K3) secara baik dan benar (Sudalma,

2021). Mengacu pada laporan tahunan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, sekarang ini masalah kesehatan dan keselamatan mengalami peningkatan di tiga tahun terakhir ini yakni Pada tahun 2020 angka kecelakaan kerja berjumlah 221.740 kasus, kemudian pada tahun 2021 angka kecelakaan kerja meningkat menjadi 234.370, sedangkan yang terbaru pada tahun 2022 jumlah kecelakaan kerja tercatat sebesar 265.334 kasus. Sehingga perlu perhatian serius untuk peningkatan implementasi K3.

Kecelakaan kerja dapat terjadi dari berbagai sumber permasalahan, baik yang berkaitan dengan human error (kesalahan akibat manusia) maupun akibat faktor di luar individu tersebut, seperti lingkungan, peralatan, maupun karakteristik pekerjaan yang dilakukannya. Oleh karena itu perlu bagi perusahaan dan karyawan yang bekerja di dalamnya untuk mengenali faktor-faktor penyebab gangguan pada keselamatan dan kesehatan kerja (Khilbran & Sakti, 2019). Di lingkungan perusahaan sendiri, faktor-faktor gangguan K3 adalah faktor yang controllable atau faktor yang sebenarnya bisa dikendalikan sehingga tingkat resiko atau ekses buruk yang bisa ditimbulkan dari faktor-faktor pengganggu tersebut juga bisa diukur, dicegah, diminimalisir dan bahkan bisa dihindari sama sekali (Gati *et.al.*, 2020). Faktor-faktor yang bisa menyebabkan gangguan pada keselamatan dan kesehatan kerja bisa berasal dari keadaan di lingkungan kerja, mulai dari aspek suhu udara, penerangan, peralatan kerja, hingga pada kondisi fisik dan mental karyawan itu sendiri (Armen Anwar, Susi Hendriani, 2019).

PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam memenuhi dan melayani kebutuhan

listrik nasional. PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang berusaha untuk memberikan inovasi dalam kebijakan dan program-programnya diantara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak dibidang yang sama perlu meningkatkan prestasi mereka melalui salah satunya lingkungan kerja dan Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) kepada para karyawan mereka pada akhirnya nanti diharapkan dengan akumulasi peningkatan prestasi karyawan tersebut dengan meningkatkan pula kinerja perusahaan secara keseluruhan yang dapat menjadi nilai tawar PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain di bidang penyediaan/jasa.

Keadaan lingkungan kerja PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang belum mendukung karyawan bekerja dengan nyaman. Hal ini terlihat adanya beberapa permasalahan yang terjadi pertama, kurangnya pencahayaan di beberapa tempat. Kurangnya pencahayaan akan menjadi penyebab utama dalam kualitas dan efisiensi kerja yang buruk. Kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai yang akan mengakibatkan karyawan mengalami ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi fisiknya. Selain itu, pencahayaan yang kurang mengakibatkan mata menjadi cepat lelah, sehingga mengakibatkan lelahnyamental dan menimbulkan kerusakan mata. Kedua, terdapat bau yang kurang sedap di beberapa bagian. Udara yang tercemar bisa mengganggu kesehatan pribadi karyawan. Ketiga fasilitas dan alat kerja yang kurang memadai. Keempat, kurangnya alat peredam kebisingan. Kebisingan dari bunyi-bunyian mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan kesalahan komunikasi. Getaran tersebut dapat menyebabkan terganggunya konsentrasi kerja, mempercepat

proses kelelahan dan menyebabkan gangguan anggota tubuh seperti mata, telinga, syarat otot dan lainlain

PT. PLN Rayon Lakawan ini telah menerapkan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) hal ini sudah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, pasal 86 ayat 1 yang berbunyi bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang yakni yang mempengaruhi keselamatan kerja yaitu kondisi kerja yang kurang aman. Dimana penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya yang dapat berpengaruh bagi keselamatan kerja karyawan. Ruang kerja yang padat, merupakan tempat berlangsungnya proses pekerjaan yang membuat para karyawan tidak merasa leluasa dan nyaman ketika bekerja. Pemakaian peralatan kerja, dimana alat pelindung diri bagi karyawan yang sudah tidak layak dipakai dan diperlukan penggantian alat pelindung yang baru bagi karyawan sehingga tidak terjadi kecelakaan kerja pada karyawan, seperti helm, sepatu, masker atau sarung tangan yang sudah lama (usang) yang perlu diganti bagi para tenaga kerja. Penggunaan mesin yaitu setiap perusahaan harus memperhatikan bagaimana karyawan dalam menggunakan pada bagian listrik, serta pengaturan penerangan yang cukup bagi karyawan agar mereka dapat menjaga kapasitas kerja dan efisiensi kerja, dan sehingga penerangan di tempat kerja tidak begitu silau dan dalam kondisi aman.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan saat diperoleh informasi bahwa tingkat kecelakaan kerja di PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang masih tinggi, hal ini dikarenakan masih banyak karyawan yang lalai akan keselamatan kerja dengan mengabaikan dan tidak memakai alat pelindung ketika sedang melakukan pekerjaan.

Adapun data jumlah kecelakaan kerja pada PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang tahun 2020 sampai tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah kecelakaan kerja karyawan PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang tahun 2020 sampai tahun 2022

Tahun	Jumlah Kecelakaan Kerja	Keterangan
2020	13	80% Tidak memenuhi aturan kerja 20% Tidak menggunakan alat pelindung
2021	5	87% Tidak memenuhi aturan kerja 13% Tidak menggunakan alat pelindung
2022	7	79% Tidak memenuhi aturan kerja 21% Tidak menggunakan alat pelindung

Sumber: PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang, 2023.

Dari data tabel 1.1 telah menunjukkan bahwa jumlah kecelakaan kerja karyawan PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang di tahun 2020 sebesar 13 kasus, kemudian mengalami penurunan ditahun 2021 sebesar 5 kasus, akan tetapi mengalami peningkatan di tahun 2022 sebesar 7 kasus. Kecelakaan kerja yang terjadi pada disebabkan oleh karyawan tidak memenuhi aturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan salah satunya tidak disiplin dalam hal penggunaan APD (Alat Pelindung Diri), tidak mematuhi SOP dan penggunaan mesin dan peralatan yang salah.

Dari hasil observasi penulis mengamati bahwa aspek lingkungan kerja di PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang cukup mengalami potensi permasalahan. PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang instalasi dan pemeliharaan infrastruktur kelistrikan sehingga perusahaan yang banyak bersentuhan dengan bahan-bahan dan pekerjaan yang mengandung resiko bahaya keselamatan dan kesehatan kerja, maka lingkungan kerja perusahaan cukup berpotensi untuk menimbulkan gangguan pada keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Misalnya lingkungan kerja karyawan yang banyak sekali bersentuhan dengan arus listrik. Hampir sebagian besar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan selalu berhubungan dengan kelistrikan. Selain listrik, tentu saja banyak karyawan yang harus berhadapan dengan pekerjaan di ketinggian yang berpotensi mengakibatkan cedera akibat terjatuh. Belum lagi sejumlah peralatan berat yang menjadi sarana kerja yang menyimpan potensi bahaya berupa terjepit, terlindas, tertimpa dan lain sebagainya. Kondisi-kondisi tersebut cukup menggambarkan bagaimana lingkungan kerja yang dihadapi oleh karyawan menyimpan sejumlah potensi permasalahan bagi keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka penulis mengangkat judul skripsi **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang.”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang?
2. Apakah Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang?
3. Apakah Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Berpengaruh Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang?
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan serta kesadaran dan kepedulian kepada peneliti selanjutnya tentang seberapa penting keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai informasi atau bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan untuk dijadikan bahan pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah karyawan, khususnya yang menyangkut dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Karyawan.

2. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi aplikasi antara teori yang diperoleh semasa perkuliahan dengan praktek nyata dalam perusahaan dan untuk menambah ilmu pengetahuan serta menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bangun (2017:6), Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengawasan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2018), Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:2) menyatakan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dan proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, pengawasan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan yang ingin dicapai, untuk dapat berjalan dengan baik diperlukan fungsi manajemen. Menurut Hasibuan (2017:21), Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

10. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusanya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Manajemen sumber Daya Manusia (SDM) dalam lingkungan kerja melibatkan perencanaan, perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karyawan untuk memastikan kesesuaian dengan tuntutan lingkungan kerja. Penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan dan memberikan peluang bagi pertumbuhan profesional. Efektivitas manajemen SDM juga terkait erat dengan pemahaman terhadap dinamika lingkungan kerja, sehingga strategi dan kebijakan SDM dapat disesuaikan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Ahyari (2018), menyatakan lingkungan kerja dalam perusahaan berpengaruh secara langsung terhadap karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Menurut Sarwoto (dikutip dari Sedarmayanti 2019), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Menurut Nitisemito (dikutip dari Sunyoto 2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana para karyawan bekerja, baik menyangkut aspek fisik maupun aspek sosial dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat kinerja karyawan yang tinggi. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan akan menimbulkan rasa gairah dan semangat dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa lelah dan bosan. Dan sebaliknya jika lingkungan kerja kurang baik dan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan akan menimbulkan kebosanan dan kelelahan dalam bekerja sehingga dapat menurunkan semangat serta kegairahan karyawan dalam bekerja yang berakibat karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya secara efisien dan efektif (Adha *et.al.*, 2019).

2.1.2.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut (Presilawati *et.al.*, 2022):

- 1) Fasilitas Kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas.
- 2) Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- 3) Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja

dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil

2.1.2.3 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi atas 2 (dua) jenis, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni : Lingkungan yang berlangsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya) dan Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Surijadi & Idris, 2020).

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2018: 31) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Berikut beberapa indikator yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2018) diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan dan sengaja disediakan untuk dipakai dan dipergunakan untuk menunjang pekerjaan.

2.1.3 Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

2.1.3.1 Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Mondy (2018), keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Keselamatan kerja berkaitan juga dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan

proses pengolahan, landasan kerja dan lingkungan kerja serta cara-cara melakukan pekerjaan dan proses produksi. Menurut Mathis (2018), kesehatan kerja adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas.

Menurut Mathis dan Jackson (2019) bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja. Menurut Sunyoto (2019:240), Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya pencegahan kecelakaan yang merupakan program terpadu dari berbagai aktivitas, pengawasan yang terarah didasarkan pada sikap, pengetahuan dan kemampuan. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja yang dapat mengakibatkan kematian, cacat atau sakit dan gangguan psikologis yang dapat diderita oleh pekerja yang bersangkutan (Khanifatul Khusna *et.al.*, 2023).

Dari beberapa pengertian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada karyawan dari bahaya sakit,

kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan selamat.

2.1.3.2 Faktor Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut(Larasatie *et.al.*, 2022):

1. Faktor manusia atau karyawan itu sendiri disini meliputi, antara lain kurangnya kemampuan fisik, mental atau psikologi, kurangnya pengetahuan dan keterampilan, dan stress serta motivasi yang tidak cukup.
2. Alat kerja dan bahan alat kerja merupakan hal yang pokok dibutuhkan oleh perusahaan untuk memproduksi barang.
3. Cara melakukan pekerjaan setiap bagian-bagian produksi memiliki cara melakukan pekerjaan yang berbeda-beda yang dimiliki oleh karyawan. Cara yang biasanya dilakukan oleh karyawan dalam melakukan semua aktifitas pekerjaan.

2.1.3.3 Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Sunyoto (2019:240) menyebutkan bahwa indikator dari kesehatan dan keselamatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pembiayaan kesehatan

Pembiayaan kesehatan adalah sejumlah dana yang disediakan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan. Biaya ini diperoleh health provider untuk investasi, biaya operasional, dan health consumer untuk imbal jasa pelayanan. Jumlah dana pembiayaan harus cukup untuk membiayai upaya kesehatan yang telah direncanakan. Jika biaya tidak mencukupi maka jenis

dan bentuk pelayanan kesehatannya harus diubah sehingga sesuai dengan biaya yang disediakan. Penyediaan fasilitas kesehatan di perusahaan perlu dimonitor dan jika kurang bermanfaat, pengaturannya dapat diubah.

2. Pelayanan kesehatan.

Pelayanan kesehatan adalah upaya yang diselenggarakan oleh organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit, memulihkan kesehatan perorangan, keluarga, kelompok maupun masyarakat.

3. Perlengkapan.

Perlengkapan kerja yang digunakan merupakan pendekatan utama untuk mencegah kecelakaan yang paling efektif. Peralatan/perlengkapan perlindungan diri atau *personal protective equipment* yang wajib disediakan oleh perusahaan untuk semua karyawan seperti pakaian kerja, sepatu kerja, kacamata kerja, penutup telinga, sarung tangan, helm, masker, jas hujan, sabuk pengaman, tangga dan P3K.

4. Prosedur

Susunan atau prosedur yang berbahaya dalam, pada, atau sekitar mesin atau perlengkapan harus selalu ditinjau kembali. Untuk menjamin agar karyawan dapat menyelesaikannya tanpa mengalami kesulitan.

5. Pencegahan Kecelakaan

Pengadaan pencegahan kecelakaan atas dasar peri kemanusiaan yang sesungguhnya. Perusahaan melakukan demikian untuk mengurangi

sebanyak-banyaknya rasa sakit, dan pekerja yang menderita luka serta keluarganya sering diberi penjelasan mengenai akibat kecelakaan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara 2017, Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Moeheriono (2017:95), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan karyawan yang produktivitas kerjanya tinggi, begitupun sebaliknya, karyawan yang memiliki level kinerja yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka karyawan tersebut merupakan karyawan yang tidak produktivitas.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kasmir (2018:194) berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti; Pengetahuan pekerjaan, keahlian, serta bagaimana seorang merasakan peran yang dibawakannya.

Menurut Widodo (2019:133), kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan karyawan, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental (stress kerja) dan kondisi fisik karyawan.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

2.1.4.3 Indikator kinerja

Mangkunegara (2017), mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu

1. Kualitas Kerja

Kualitas Kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan yang seharusnya dikerjakan.

2. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Tinjauan Empirik

Penelitian terdahulu memiliki peran yang sangat penting sebagai acuan dalam melakukan penelitian yang sedang dilakukan. Penelitian-penelitian sebelumnya dapat menjadi pedoman dan referensi yang berharga dalam merumuskan kerangka teoritis, merancang metodologi penelitian, dan menginterpretasikan hasil penelitian. Berikut merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti yang relevan dan menunjang penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Empirik

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Damar Tri Antoro (2019) Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN "Veteran" Yogyakarta	Pengaruh Kesehatan Dan keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama Yogyakarta	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) K3 berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Tirta Investam Yogyakarta. (2) K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan pada PT.Tirta Investama Yogyakarta.(3) Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Tirta Investama Yogyakarta (4) Lingkungan K. ung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepja pada PT.1 Investama Yogyakarta.	Sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif	Objek penelitian berbeda, dimana penelitian sebelumnya meneliti di PT. Tirta Investama Yogyakarta sedangkan peneliti sekarang meneliti di PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang. Peneliti sebelumnya menggunakan variabel yakni variabel Kepuasan Kerja, sedangkan penelitian sekarang tidak menggunakan itu.

Tabel 2.1 Penelitian Empirik (Lanjutan)

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian.	Persamaan	Perbedaan
2.	Sophie Akhiria, (2020) Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau	Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Flora Wahana Tirta Kampar	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Flora Wahana Tirta Kampar. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Flora Wahana Tirta Kampar. Secara simultan variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Flora Wahana Tirta Kampar.	Sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif	Objek penelitian berbeda, dimana penelitian sebelumnya meneliti di PT. Flora Wahana Tirta Kampar sedangkan peneliti sekarang meneliti di PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang.
3	Indira Meilita, (2020) Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas MH Thamrin Jakarta	Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Analisis Sempurna Depok	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan secara bersama-sama terdapat pengaruh antara kesehatan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif	Objek penelitian berbeda, dimana penelitian sebelumnya meneliti di PT. Anugrah Analisis Sempurna Objek penelitian sekarang meneliti di PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang.
4	Ravi Rizaldi (2021) Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri	Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Bina Duta Laksana Kecamatan Gaung Kabupaten Indragiri Hilir. Keselamatan dan kesehatan kerja (k3) secara parsial berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan PT.Bina Duta Laksana Kecamatan Gaung	Sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Objek penelitian berbeda, dimana penelitian sebelumnya meneliti di PT. Flora Wahana Tirta Kampar sedangkan peneliti sekarang meneliti di PT.

Tabel 2.1 Penelitian Empirik (Lanjutan)

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian.	Persamaan	Perbedaan
	Sultan Syarif Kasim Riau	PT.Bina Duta Laksana Kecamatan Gaung Kabupaten Indragiri Hilir.	simultan lingkungan kerja dan, keselamatan dan kesehatan kerja (k3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bina Duta Laksana Kecamatan Gaung Kabupaten Indragiri Hilir.		PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang.

Sumber: Dari berbagai literatur (2024).

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto, 2017). Lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu, di kemukakan juga bahwa kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan sehingga memaksimalkan kinerja karyawan tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Damar Tri Antoro (2019), Sophie Akhiria (2020), Indira Meilita (2020), dan Ravi Rizaldi (2021), semuanya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menegaskan pentingnya perhatian terhadap faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam berbagai konteks organisasi.

2.3.2 Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja

Menurut Sunyoto (2019:240), Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya pencegahan kecelakaan yang merupakan program terpadu dari berbagai aktivitas, pengawasan yang terarah didasarkan pada sikap, pengetahuan dan kemampuan. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Yenita (2017:2) yang menjelaskan bahwa faktor keselamatan kerja menjadi penting karena terkait dengan kinerja karyawan dan pada gilirannya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja, maka semakin sedikit pula kemungkinan terjadinya kecelakaan. Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga mengurangi atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Damar Tri Antoro (2019), Sophie Akhiria (2020), Indira Meilita (2020), dan Ravi Rizaldi (2021), semuanya menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan pentingnya implementasi program K3 dalam lingkungan kerja untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja perusahaan.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja

Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dapat menciptakan kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kenyamanan kerja yang mana hal itu juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Ketidaknyaman saat bekerja merupakan kondisi yang sangat tidak baik bagi tenaga kerja dalam beraktivitas, karena pekerja akan melakukan aktivitasnya yang kurang optimal dan akan menyebabkan lingkungan kerja yang tidak bersemangat dan membosankan, sebaliknya apabila pekerja akan melakukan aktivitas dengan optimal, dikarenakan kondisi lingkungan pekerjaan yang sangat baik dan mendukung. kesehatan dan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan, karena kondisi pekerja yang maksimal akan mempengaruhi hasil kerjanya, terlebih perusahaan memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan, dan fasilitas yang memadai dapat membuat pekerja dengan tenang mengerjakan tanggung jawabnya Maka dari itu salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Perusahaan perlu memelihara keselamatan dan kesehatan karyawan, kesehatan ini menyangkut kesehatan fisik ataupun mental. Kesehatan para karyawan yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan kinerja yang rendah. Jadi, apa bila lingkungan kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja yang tinggi secara bersama-sama tentu berpengaruh positif pada perusahaan tersebut, yakni mendukung kinerja karyawan berupa hasil kerja yang meningkat baik secara kualitas maupun kuantitas.

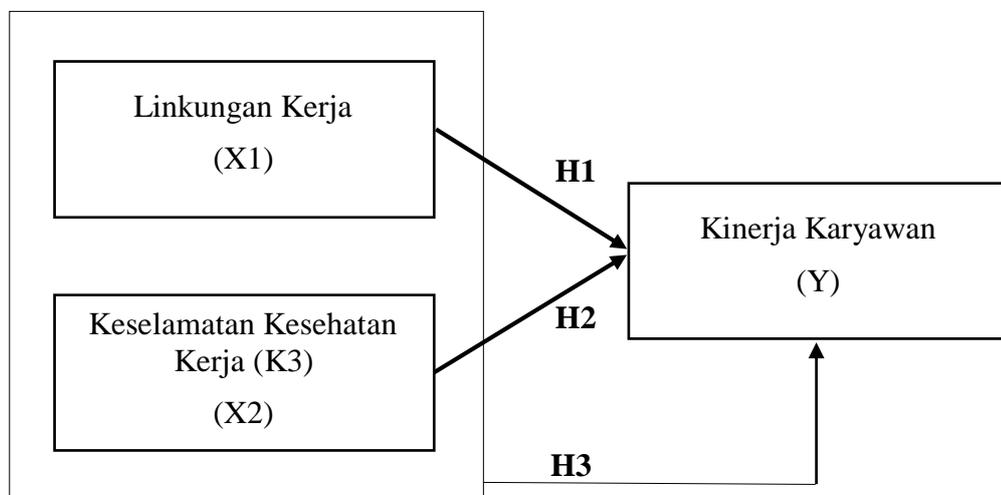
Hal ini sesuai dengan hasil penelitian penelitian yang dilakukan oleh Damar Tri Antoro (2019), Sophie Akhiria (2020), Indira Meilita (2020), dan Ravi Rizaldi (2021), ditemukan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja secara bersama-sama berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya perusahaan memprioritaskan aspek Keselamatan Kesehatan Kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja karyawan.

2.4 Kerangka Berpikir

Penelitian ini akan mengungkapkan pengaruh lingkungan kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu lingkungan kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu kesimpulan awal yang belum memiliki status final, merupakan jawaban sementara, atau sebuah dugaan sementara yang dibuat oleh peneliti terhadap permasalahan yang sedang diteliti, dengan tujuan untuk mengungkapkan hubungan antara dua variabel atau lebih. Validitas dari dugaan tersebut perlu diuji melalui proses penyelidikan ilmiah (Muri Yusuf, 2018: 131).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.

PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang

H2 : Diduga Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja

karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang

H3 : Diduga lingkungan kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) bersama-

sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh lingkungan kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang yang dijelaskan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang.
2. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang.
3. Lingkungan kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan Kabupaten Enrekang.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Masih ada variabel lain yang belum digunakan dan memiliki kontribusi dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Masing-masing responden memiliki persepsi yang berbeda dalam memahami pernyataan yang ada dalam kuesioner.
3. Waktu penelitian yang terbilang singkat, sehingga responden melakukan pengisian kuesioner dengan waktu yang sangat singkat pula. Hal ini dapat menyebabkan adanya respon yang kurang objektif.

5.3 Saran

1. PT. PLN Rayon Lakawan perlu menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja guna menjadi faktor pendorong kinerja karyawan di dalamnya. Hal ini dapat dicapai melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif terhindar dari kebisingan, meningkatkan keamanan lingkungan kerja, dan disarankan agar perlunya perusahaan menambah fasilitas alat kerja karyawan menjalankan aktivitas kerja di kantor.
2. PT. PLN Rayon Lakawan diharapkan dapat terus melakukan evaluasi dan meningkatkan pengawasan pada karyawannya terkait dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja agar karyawan dapat terus mencapai kinerja yang optimal. Hal ini bertujuan agar dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan karyawan dapat bekerja dengan maksimal serta untuk menghindari risiko kecelakaan kerja baik dari fisik maupun psikis. Bagi Karyawan PT. PLN Rayon Lakawan hasil penelitian ini diharapkan karyawan dapat lebih menyadari dan memahami pentingnya dari K3 ini bagi diri sendiri maupun perusahaan, dengan berhati-hati dalam bekerja serta selalu menggunakan alat-alat

keamanan yang sesuai dengan SOP (Standar Operasi Prosedur) tanpa harus diingatkan oleh karyawan lain.

3. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya memasukkan variabel lain selain dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas bagi Kinerja karyawan, sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan. Dan bagi perguruan tinggi bisa menjadi acuan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti di penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Aditama. Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ahyari. (2018). Manajemen Produksi, Pengendalian Produksi. Penerbit BPFE UGM. Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.
- Armen Anwar, Susi Hendriani, D. S. N. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja pada Karyawan di PT. Waskita Guna Jaya di pekanbaru*. 1–15.
- A.Muri Yusuf. (2018). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan. Jakarta: Prenamedia Group.
- Bangun, Wilson. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga
- Bungin & Burhan. (2017). Analisa Data Penelitian Kualitatif. Jakarta: Prenada Media Group.
- Damayanti, R., Nurlaela, & Usman, S. (2019). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Lemon Manokwari. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Papua*, 351–365.
- Eko, Widodo Suparno. (2018). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Gati, M. W., Wahyuni, I., & Ekawati. (2020). Analisis Penyebab Human Error Terhadap Kejadian Kecelakaan pada Teknisi di Perusahaan Otomotif X Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(5), 665–671. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/view/27948>.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Ike Kusdyah Rachmawati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I, Yogyakarta: Andi
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18.

- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). *Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Khanifatul Khusna, Muhsyi, A., Naulus Saádah, & Santi Berliana C. (2023). *Urgensi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Organisasi Publik di Kabupten Jember*. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 26(1), 49–56. <https://doi.org/10.30649/aamama.v26i1.146>
- Khilbran, M., & Sakti, W. I. (2019). *Identifikasi Faktor Risiko Human Errors \Dalam Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Jasa \Konstruksi*. *Jurnal Muara Sains, Teknologi, Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan*, 3(1), 45. <https://doi.org/10.24912/jmstkik.v3i1.2210>
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung :PT. RemajaRosda
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung :PT. RemajaRosda.
- Mondy, R. Wayne. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*. Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Mathis & Jackson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Cetakan Pertama, Salemba Empat.
- Moeheriono. (2018). “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Maylina, Deti, and Ade Sofyan Mulazid. (2017). *Analisis pengaruh service quality, customer relationship management dan keunggulan produk tabungan terhadap loyalitas nasabah pada Bank BRI Syariah*. BS thesis. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Nurhidayati, and Kartika Yuliantari. (2018). *Analisis Pengaruh Kepuasan Pelanggan terhadap Loyalitas Pelanggan pada Fish Streat Cabang Tebet*. Widya Cipta: *Jurnal Sekretari dan Manajemen* 2.1: 69- 75
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh*. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 439–454. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10is1.2046>

- Rusman. (2022). *Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi. Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 78–84.
- Sedarmayanti.(2018:21). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.Bandung: CV MandarMaju.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama
- Sudalma. (2021). *Komitmen Manajemen Dalam Pencegahan Kecelakaan Kerja*. *Jurnal Widiya Praja*, 1(2), 33–37.
- Sunyoto, Danang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CAPS. Yogyakarta.
- Sugiyono.(2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surijadi, H., & Idris, Y. (2020). *Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(1), 14–32. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i1.p14-32>
- Wijaya, E., & Ariyani, P. M. (2018). *Pengaruh Service Marketing Mix terhadap Keputusan Nasabah untuk Menabung Pada PT. Bank Mayapada Internasional TBK Cabang A.Yani Pekanbaru*. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 1(2), 283–296. <https://doi.org/10.31539/costing.v1i2.263>
- Wiwin Winarsih, Aries Veronica, E. (2020). *Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang* Wiwin Winarsih 1 , Aries Veronica 2 , Efidiyana 3 2. 181.