

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek krusial dalam keberhasilan suatu organisasi. Kinerja mencerminkan seberapa efektif dan efisien seorang individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam melaksanakan tanggung jawabnya pada suatu organisasi dalam periode tertentu (Lestari *et al.*, 2021). Kinerja karyawan sebagai ukuran dalam menyelesaikan serta melaksanakan pekerjaan tertentu yang mencerminkan kumpulan hasil yang diperoleh (Rinny *et al.*, 2020). Sementara itu, kinerja menggambarkan seberapa baik suatu kegiatan, program, atau kebijakan dilaksanakan dalam mencapai tujuan, visi, dan misi organisasi sebagaimana tertuang dalam perencanaan strategis (Amelia *et al.*, 2022). Adapun penelitian lain yang menyatakan bahwa kinerja adalah suatu capaian dari rangkaian proses yang ditandai dengan periode waktu tertentu, dimana penentuan proses penilaiannya didasarkan pada kesepakatan yang telah di sepakati (Purbiyati *et al.*, 2023).

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan organisasi pada periode tertentu. Kinerja tidak hanya dipandang sebagai ukuran penyelesaian pekerjaan, tetapi juga sebagai gambaran keberhasilan suatu kegiatan, program, maupun kebijakan dalam mendukung tercapainya tujuan, visi, dan misi organisasi sebagaimana yang direncanakan secara strategis. Selain itu, kinerja juga mencerminkan akumulasi dari proses kerja yang dilakukan secara berkesinambungan, sehingga hasil yang diperoleh dapat digunakan sebagai indikator efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Penilaian kinerja didasarkan atas kesepakatan bersama terkait standar maupun indikator yang digunakan, sehingga dapat memberikan ukuran yang objektif terhadap pencapaian yang telah diraih. Dengan demikian, kinerja karyawan berfungsi sebagai tolak ukur keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia sekaligus menjadi dasar untuk meningkatkan kualitas kerja di masa mendatang.

2.1.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Indikator Pratiwi dan Fatah (2021) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas kerja

Menggambarkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu. Semakin banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai standar, maka semakin baik kinerja karyawan.

b. Kualitas kerja

Berkaitan dengan mutu hasil pekerjaan, mencakup ketelitian, kerapian, serta kesesuaian dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Kualitas kerja yang baik terlihat dari minimnya kesalahan serta kepuasan atasan maupun pelanggan terhadap hasil kerja.

c. Kepribadian / Kualitas Pribadi

Menunjukkan sikap, perilaku, dan karakter karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti integritas, kedisiplinan, keramahmatan, dan kepemimpinan. Faktor ini penting karena perilaku kerja yang positif mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja tim.

d. Kemampuan Menyelesaikan Masalah

Mengukur sejauh mana karyawan mampu menghadapi dan mencari solusi dari kendala atau persoalan yang timbul saat bekerja. Karyawan yang memiliki kemampuan problem solving yang baik akan lebih cepat menyelesaikan hambatan kerja dan menjaga kelancaran operasional.

e. Semangat Kerja

Merefleksikan tingkat motivasi, antusiasme, dan kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Semangat kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, disiplin, serta berkomitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2.1.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan

Menurut Gibson *et al.* (2008) dalam Lestari *et al.* (2021), terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi Kinerja karyawan sebagai berikut:

1) Faktor Individu

Faktor individu berkaitan dengan karakteristik yang melekat pada diri setiap karyawan yang dapat mempengaruhi cara mereka bekerja. Faktor ini mencakup aspek demografi seperti usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan; kemampuan fisik dan keterampilan; serta pengalaman kerja yang dimiliki. Seorang karyawan dengan latar belakang pendidikan yang relevan dan pengalaman kerja yang memadai cenderung memiliki kapasitas yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas dibandingkan karyawan yang kurang memiliki bekal kompetensi. Dengan demikian, perbedaan kemampuan latar belakang individu menjadi salah satu penentu variasi kinerja antar karyawan dalam organisasi.

2) Faktor Psikologi

Faktor psikologis berhubungan dengan aspek mental dan emosional karyawan yang memengaruhi sikap serta perilaku dalam bekerja. Hal ini meliputi, persepsi, sikap, kepribadian, serta tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan dedikasi dan semangat lebih besar dalam menyelesaikan tugas. Demikian pula, persepsi positif terhadap lingkungan kerja dan sikap yang mendukung akan kontribusi pada peningkatan produktivitas. Faktor psikologis ini menekankan bahwa meskipun seseorang memiliki kemampuan yang

memadai, tanpa adanya dorongan psikologis yang baik, kinerja optimal sulit dicapai.

3) Faktor Organisasi

Faktor organisasi mencakup seluruh aspek yang berasal dari lingkungan kerja dan sistem manajerial yang mempengaruhi karyawan. Termasuk di dalamnya adalah kepemimpinan, struktur organisasi, sistem penghargaan dan kompensasi, kebijakan manajemen, ketersediaan sarana dan presarana, serta budaya organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang efektif, dan sistem penghargaan yang adil akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, kelemahan dalam faktor organisasi dapat menjadi penghambat dalam pencapaian kinerja optimal.

2.1.2 Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3)

2.1.2.1 Pengertian kesehatan dan keselamatan kerja (K3)

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan serangkaian upaya yang dilakukan untuk menciptakan kondisi kerja yang aman, sehat, dan nyaman guna melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan maupun penyakit akibat pekerjaan. Menurut Internasional Labour Organization (ILO, 2020), kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu disiplin yang berkaitan dengan pencegahan kecelakaan kerja, cedera, serta penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan melalui pengendalian risiko dan penciptaan lingkungan kerja yang aman. Selain itu, Tawaka (2021) menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja merupakan

suatu sistem yang terintegrasi untuk menjamin tenaga kerja tetap sehat, selamat, dan produktif dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berfungsi tidak hanya untuk melindungi tenaga kerja, tetapi juga untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui kerja yang lebih efisien dan produktif.

2.1.2.2 Landasan Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Indonesia memiliki dasar hukum yang jelas, yaitu:

- 1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja - Pasal 3, menjelaskan bahwa setiap tempat kerja wajib dilengkapi dengan sarana pencegahan kecelakaan, perlindungan terhadap bahaya kebakaran, pengendalian bahan berbahaya, serta penyediaan alat pelindung diri (APD). Hal ini menegaskan kewajiban perusahaan untuk menciptakan kondisi kerja yang aman dan sehat bagi tenaga kerjanya (UU No. 1 Tahun 1970).
- 2) Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan - Pasal 164, menyebutkan bahwa upaya kesehatan kerja ditunjukan untuk melindungi pekerja agar tetap sehat, meningkatkan produktivitas kerja, serta mencegah terjadinya gangguan kesehatan akibat pekerjaan (UU No. 36 Tahun 2009).
- 3) Standar Internasional ISO 45001:2018 - sebagai pengganti OHSAS 18001, ISO 45001 memberikan pedoman internasional dalam sistem manajemen K3. standar ini menekankan pentingnya identifikasi bahaya, penilaian risiko, serta pengendalian risiko kerja secara berkesinambungan (ISO, 2018).

2.1.2.3 Indikator kesehatan dan keselamatan kerja (K3)

Menurut Rhohman & Wibowo (2024), indikator penerapan Kesehatan dan keselamatan kerja dalam organisasi dapat dilihat melalui beberapa aspek, antara lain:

a. Pencegahan Kecelakaan

Tersedianya standar operasional prosedur (SOP) dan penggunaan APD.

b. Kesehatan Kerja

Pemantauan kondisi kesehatan karyawan secara berkala, penyediaan fasilitas medis, serta program kesehatan kerja.

c. Kebijakan dan Prosedur Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Adanya kebijakan resmi perusahaan yang menekankan pentingnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.

d. Pelatihan dan Edukasi

Penyelenggaraan pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja secara rutin untuk meningkatkan kesadaran dan kompetensi pekerja.

e. Lingkungan Kerja Aman

Kondisi kerja yang mendukung keselamatan seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, serta tata letak ruang kerja.

2.1.2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja (K3)

Menurut Mayora (2024) dan Baluti *et al.* (2024), efektivitas penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1) Faktor Manusia (*Human Factor*)

Tingkat kedisiplinan, kepatuhan dalam menggunakan APD, serta kekesadaran pekerja terhadap pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja.

2) Faktor Organisasi

Kebijakan perusahaan, budaya kerja, dukungan manajemen, dan sistem penghargaan bagi pekerja yang patuh pada kesehatan dan keselamatan kerja.

3) Faktor Teknologi dan Peralatan

Kondisi mesin, peralatan kerja, serta penerapan teknologi yang aman digunakan.

4) Faktor Lingkungan kerja

Tata ruang, pencahayaan, ventilasi, serta kondisi lingkungan sekitar yang dapat menimbulkan risiko kecelakaan.

5) Faktor Regulasi dan Hukum

Adanya aturan pemerintah, standar internasional seperti ISO 45001, serta audit kesehatan dan keselamatan kerja yang memastikan perusahaan mematuhi ketentuan yang berlaku.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi sekitar karyawan ketika bekerja, baik berupa faktor fisik maupun non-fisik yang dapat memengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan produktivitas kerja. Menurut Prasetyono *et al.* (2020), lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi fisik dan non fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi motivasi dan efektivitas kerja karyawan. Donley (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah ruang yang diciptakan untuk memungkinkan orang-orang berkolaborasi, berinovasi, dan meraih hasil kerja yang optimal. Lessar *et al.* (2024) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik, seperti pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang memadai, serta kebersihan yang terjaga, dapat meningkatkan konsentrasi dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menyebabkan kelelahan, stres, bahkan menurunkan kinerja (Rezeki, 2022).

2.1.3.2 Faktor - faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Baluti *et al.* (2024) dan Mayora (2024), faktor - faktor tersebut antara lain:

1) Desain Fisik Kerja

Tata ruang, peralatan, dan kondisi infrastruktur yang mendukung produktivitas.

2) Kondisi Sosial dan Hubungan Kerja

Hubungan harmonis antar rekan kerja dan komunikasi yang efektif dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif.

3) Kebijakan Perusahaan

Aturan, budaya organisasi, serta gaya kepemimpinan yang mendukung kenyamanan kerja.

4) Faktor Psikologis

Persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta tingkat stres yang dirasakan.

5) Ketersediaan Teknologi dan Fasilitas Pendukung

Semakin memadai fasilitas kerja, semakin baik pula dukungan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Bagian ini menyajikan tinjauan terhadap penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Tinjauan ini bertujuan untuk mengidentifikasi kesamaan dan perbedaan, serta menemukan celah penelitian yang akan diisi oleh penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul dan Peneliti Jurnal	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	“Assessing the impact of occupational health and safety, work environment, organizational culture, transformational leadership, and motivation on employee performance in the post-COVID-19 Malawi” (Baluti et al., 2024)	Kuantitatif, Multiple Linear Regression (SPSS v26), Saturation Sampling, 170 responden (pegawai negeri sipil di Malawi).	X1: occupational health and safety X2: work environment X3: organizational culture X4: transformational leadership X5: motivation Y: employee performance	Occupational health and safety work environment berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance. Sedangkan, organizational culture, transformational leadership, dan motivation tidak berpengaruh terhadap employee performance. Nilai Adjusted R² = 32,8%
2.	"Pengaruh kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tjiwi kimia Mojokerja" (Mochammad Fakthur Rhohman & Nugroho Mardi Wibowo, 2024)	Kuantitatif, analisis regresi berganda, uji & uji F. sampel 75 karyawan produksi (stratified random sampling).	X1: Kesehatan kerja X2: Keselamatan kerja X3: lingkungan kerja Y: Kinerja Karyawan	Semua variabel (kesehatan, keselamatan, lingkungan kerja) berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi (R²) sebesar 69,4%
3.	“Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), Lingkungan	Kuantitatif, metode SEM-PLS (SmartPLS 3.0). Sampel 78	X1: Keselamatan & kesehatan kerja (K3) X2: Lingkungan kerja X3: Beban Kerja	Semua variabel (K3, lingkungan kerja, beban kerja)

	kerja dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan” (Ryani Dhyani Parashakti & Putriawati, 2020)	karyawan produksi (non-probability sampling, slovin).	Y: Kinerja karyawan	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi (R^2) sebesar 45,4%.
4.	“Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan kerja) dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Lembah Karet Padang” (Mayora., 2024)	Kuantitatif, Regresi Linear Berganda, Uji t. Sampel 152 responden (Slovin dari populasi 244).	X1: K3 (Keselamatan & Kesehatan Kerja) X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Kedua variabel (K3 dan Lingkungan kerja) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R^2 = 37,4%
5.	“Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Analisis Sempurna” (Basari et al, 2021)	Kuantitatif, analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 23. Uji instrumen: validitas & reliabilitas. Uji asumsi klasik: normalitas, multikoleniarita, heterokedastisitas, autokorelasi. Uji hipotesis: uji t dan uji F. Jumlah responden: 86 karyawan.	X1: Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R^2 = 0,672, artinya 67,2% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh K3 & lingkungan kerja, sisanya 32,8% dipengaruhi variabel lain.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nusa Halmahera Minerals

Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya, diketahui bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rhohman & Wibowo (2024) menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor industri. Hal serupa juga ditemukan oleh Baluti *et al.* (2024), yang menyatakan bahwa penerapan kesehatan dan keselamatan kerja secara efektif mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan di sektor pertambangan.

Secara teoritis, penerapan kesehatan dan keselamatan kerja yang optimal akan menciptakan lingkungan kerja yang aman, mengurangi risiko kecelakaan, dan menjaga kesehatan karyawan. Dengan kondisi kerja yang lebih aman dan sehat, karyawan akan merasa terlindungi, nyaman, dan lebih fokus dalam melaksanakan tugas. Hal ini meningkatkan semangat kerja, menurunkan tingkat absensi, serta memperbaiki produktivitas. Dengan kata lain, penerapan kesehatan dan keselamatan kerja tidak hanya berfungsi sebagai perlindungan, tetapi juga menjadi pendorong peningkatan kinerja karyawan secara langsung. Oleh karena itu, hipotesis pertama dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Nusa Halmahera Minerals.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Halmahera Minerals

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, konsentrasi, serta efektivitas kerja. Penelitian Mayora (2024) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja.

Selain itu, penelitian Prashakti & Putriawati (2020) juga menemukan hasil serupa, yaitu bahwa aspek-aspek lingkungan kerja baik fisik seperti pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan, maupun aspek non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan dukungan manajerial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas serta pencapaian target kerja karyawan.

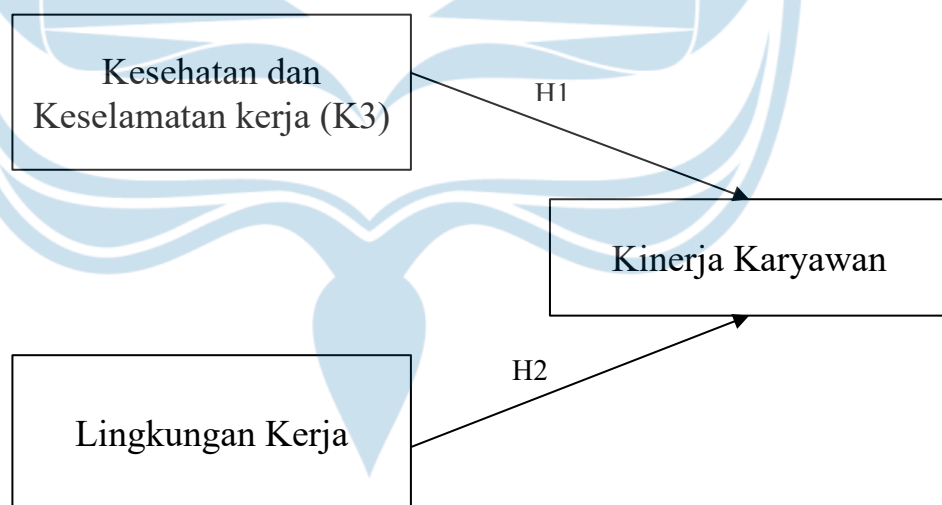
Secara konseptual, lingkungan kerja yang baik dari aspek fisik seperti pencahayaan, ventilasi, dan tata ruang, maupun aspek non-fisik seperti hubungan antar karyawan dan gaya kepemimpinan akan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Kondisi tersebut memungkinkan karyawan bekerja lebih fokus, berkolaborasi dengan baik, serta termotivasi untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menimbulkan stres, kelelahan, bahkan konflik antar individu, sehingga berdampak negatif terhadap kinerja. Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Nusa Halmahera Minerals.

2.4 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti, serta menggambarkan arah pengaruh yang diasumsikan dalam hipotesis. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel independen, yaitu Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu (Rhohman & Wibowo, 2024; Mayora, 2024; Baluti *et al.*, 2024), maka dapat dikatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut akan dijabarkan dalam kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1

Kerangka Penelitian

Sumber: Modifikasi penelitian Baluti *et al.* (2024)