

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KESELAMATAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SCHNEIDER
ELECTRIC BATAM**

SKRIPSI



Oleh :

META HARISKA

170910377

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KESELAMATAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SCHNEIDER
ELECTRIC BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



Oleh :

META HARISKA

170910377

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Meta Hariska
NPM : 170910377
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SCHNEIDER ELECTRIC BATAM ”

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 26 Juli 2022



Meta Hariska
170910377

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KESELAMATAN KESEHATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SCHNEIDER
ELECTRIC BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Meta Hariska
170910377**

**Telah di setujui oleh pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 5 Agustus 2022



**Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si
Pembimbing**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (2) mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (3) mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Populasi pada penelitian ini ialah sebanyak 300 orang dengan jumlah sampel yang diambil menggunakan perhitungan rumus Slovin sebanyak 171 orang. Teknik sampling yang digunakan ialah *Proportionate Stratified Sampling*. Analisis data yang digunakan ialah uji Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Batam. Keselamatan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Batam. Lingkungan kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Batam.

Kata Kunci: Keselamatan Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja

ABSTRACT

This study aims to: (1) determine the effect of the work environment on employee performance (2) determine the effect of occupational health safety on employee performance (3) determine the effect of the work environment and employee health safety. This research is a quantitative research with survey method. The population in this study were 300 people with the number of samples taken using the Slovin formula calculation as many as 171 people. The sampling technique used is Proportionate Stratified Sampling. Analysis of the data used is the Multiple Linear Regression test. The results of this study indicate that the work environment partially has no significant effect on the performance of employees of PT Schneider Electric Batam. Occupational health and safety partially have a significant effect on the performance of employees of PT Schneider Electric Batam. Work environment and Occupational Health and Safety simultaneously have a significant effect on the performance of employees of PT Schneider Electric Batam.

Keywords: *Occupational Health Safety, Employee Performance, Work Environment*

KATA PENGANTAR

Puji serta syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa (YME) yang telah memberi semua rahmat beserta karuniaNya, sampai peneliti bisa merampungkan tugas akhir yang yakni syarat untuk merampungkan S1 di Prodi Manajemen UPB.

Peneliti menyadari skripsi bahwa skripsi ini masih jauh dari. Maka, kritik beserta masukan hendak diterima. Dengan sluruh batasan, peneliti sadar skripsi pula ini tak terwujud tiada bantuan, petunjuk, beserta dorongan dari individu. hingga, peneliti mengucapkan terimakasih pada.

1. Ibu Dr.Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., sebagai Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr.Michael Rorong, S.T., M.I.Kom. sebagai Dekan FISHUM di UPB;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom.,M.Si., sebagai Kaprodi Manajemen di Universitas Putera Batam;
4. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si. sebagai pembimbing Skripsi di Prodi Manajemen Universitas Putera Batam yang telah memberikan bimbingan, pengarahan yang berharga kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
5. Semua Dosen serta Pegawai UPB yang sudah berbagi wawasan bersama peneliti;
6. Orang tua serta famili peneliti yang kerap berdoa serta memberi support penuh pada peneliti;
7. Rekan seangkatan penulis yang menolong sampai tuntas studi skripsi ini;

Semoga Tuhan YME membalaskan kebaikan serta kerap memberi hidayah beserta taufik-Nya, Amin.

Batam, 22 Januari 2022

Meta Hariska

DAFTAR ISI

	Halaman
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.6.2 Manfaat Praktis	8
BAB II Tinjauan Pustaka.....	10
2.1 Kajian Teori.....	10
2.1.1 Lingkungan Kerja	10
2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	10
2.1.1.2 Jenis Lingkungan Kerja.....	11
2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	12
2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja	15

2.1.2 Keselamatan Kesehatan Kerja	16
2.1.2.1 Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja	16
2.1.2.2 Faktor-faktor Keselamatan Kerja.....	18
2.1.2.3 Tujuan Keselamatan Kesehatan Kerja	21
2.1.2.4 Sistem Manajemen Keselamatan Kerja.....	21
2.1.2.5 Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja	22
2.1.3 Kinerja Karyawan	23
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	24
2.1.3.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan.....	25
2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan	25
2.2 Penelitian Terdahulu	27
2.3 Kerangka Pemikiran.....	29
2.4 Hipotesis	32
BAB III Metode Penelitian.....	34
3.1 Jenis Penelitian	34
3.2 Sifat Penelitian.....	34
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian	35
3.3.1 Lokasi Penelitian.....	35
3.3.2 Periode penelitian.....	35
3.4 Populasi dan Sampel	35
3.4.1 Populasi	35
3.4.2 Teknik penentuan besar Sampel	36
3.4.3 Teknik Sampling.....	37
3.5 Sumber Data	38
3.6Metode Pengumpulan Data	38
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	39
3.8 Metode Analisis Data.....	41
3.8.1 Uji Instrumen.....	41

3.8.2 Uji Asumsi Klasik	42
3.9 Uji Hipotesis	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	46
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden	48
4.2.1. Jenis Respoden.....	48
4.2.2 Pendidikan Responden	49
4.2.3 Masa Kerja Responden.....	49
4.3 Kriteria Analisis Deskriptif	50
4.3.1 Variabel Lingkungan Kerja (X1)	50
4.3.2 Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X2).....	51
4.3.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	52
4.4 Analisis Data	53
4.4.1 Hasil Uji Instrumen	53
4.4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik	57
4.5 Pengujian Hipotesis	59
4.5.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	60
4.5.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi	61
4.5.3 Hasil Uji t	62
4.5.4 Hasil Uji F	63
4.6 Pembahasan	63
4.6.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	63
4.6.2 Pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan	64
4.6.3 Pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan	65
4.7 Implikasi Hasil Penelitian	66
4.7.1 Implikasi Teoritis	66
4.7.2 Implikasi Praktis	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	68

5.1 Simpulan.....68

5.2 Saran.....68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Lampiran 1 Pendukung Penelitian

Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Lingkungan Kerja	5
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	32
Gambar 4.1 Pt Schneider Electric Batam	45

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. 1	Data <i>Turnover</i> 2019-2021 Pt Schneider Electric Batam	3
Tabel 1. 2	Kecelakaan Kerja Pt Schneider Electric Batam Tahun 2019-2021.....	4
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3. 1	Waktu Penelitian	35
Tabel 3. 2	Populasi Karyawan Bagian Assembly.....	36
Tabel 3. 3	Definisi Operasional	40
Tabel 3. 4	Tabel Interpretasi Nilai R.....	42
Tabel 4. 1	Jenis Kelamin Responden.....	48
Tabel 4. 2	Pendidikan Responden	49
Tabel 4. 3	Lama Kerja Responden	49
Tabel 4. 4	Kriteria Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	50
Tabel 4. 5	Kriteria Analisis Deskriptif Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja	51
Tabel 4. 6	Kriteria Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	52
Tabel 4. 7	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)	53
Tabel 4. 8	Hasil Uji Validitas Keselamatan Kesehatan Kerja (X2)	54
Tabel 4. 9	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	55
Tabel 4. 10	Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 4. 11	Hasil Uji Normalitas Data	57
Tabel 4. 12	Hasil Uji Multikolinieritas	58
Tabel 4. 13	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	59
Tabel 4. 14	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	60
Tabel 4. 15	Hasil Uji Koefisien Determinasi	61
Tabel 4. 16	Hasil Uji T	62
Tabel 4. 17	Hasil Uji F.....	63

DAFTAR RUMUS

Halaman

Rumus 3. 1 Slovin	36
Rumus 3. 2 Regresi Linear Berganda	44

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saingan disektor industri lebih banyak terjadi. Persaingan pada sektor industri pasti melibatkan adanya sumber daya manusia. Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia sangat berperan penting, karena sumber daya manusia yang baik akan berdampak baik untuk sebuah organisasi tersebut. Adnya hasil performa bagus karyawan maka itu menjadi tujuan perusahaan lebih mudah tercapai.

Kinerja karyawan dapat dinilai berdasarkan kualitasnya. Karyawan dengan kinerja yang baik mampu bekerja sesuai dengan target dengan hasil barang yang diperoleh namun dengan kualitas yang baik dalam artian tidak banyak barang cacat atau barang reject. Kinerja karyawan yang baik dapat menguntungkan bukan hanya perusaan namun dapat menguntungkan karyawan satu dengan karyawan yang lain karena kerja sama diperusahaan sangat diperlukan.

Meningkatkan kinerja karyawan bekerja dengan kualitas dan kuantitas yang bagus maka diperlukan beberapa faktor yaitu lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja. Demikian di ungkapkan oleh Rahmawati et al., (2021) berpendapat bahwa faktor terpenting dalam memajukan kinerja karyawan yaitu dilingkungan kerja karyawan itu sendiri.

Lingkungan area kerja yang menyenangkan serta kondusif bisa memaksimalkan kerja karyawan. Lingkungan kerja ini melibatkan semua yang

dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam aktivitasnya, termasuk lingkungan kerja psikologis serta fisik. Lingkungan kerja yang bagus berpengaruh pada kenyamanan karyawan dalam kinerja agar dapat memaksimalkan efisiensi kerja. Lingkungan kerja didalam penelitian dapat meminimalkan efisiensi kerja. Lingkungan kerja didalam penelitian menunjukkan hasil pekerjaan yang besar terhadap tingkat kerja karyawan (Pratiwi & Fatah, 2021). Selain faktor dilingkungan kerja, faktor keselamatan serta kesehatan kerja juga berperan untuk peningkatan pada kinerja karyawan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yaitu upaya perlindungan dalam menghindari segala kemungkinan bahaya, agar pekerja aman, sehat serta segala sumber daya produksi dapat digunakan dengan aman dan efisien (Indriani dan Siregar, 2021). Keselamatan dan keamanan di tempat kerja kesehatan harus bisa dilakkan diperusahaan.. Angka kecelakaan kerja di Kepulauan Riau (532) menempati urutan tertinggi ketiga setelah Jawa Barat (857) dan Banten (838) pada Triwulan II Tahun 2020 yang didapatkan dari situs resmi pemerintah (satudata kemnaker). Tingginya angka kecelakaan ini disebabkan banyaknya industri yang berdiri terutama di Kota Batam.

PT Schneider Electric merupakan industri yang berada di kota Batam yaitu perusahaan manufaktur yang bergerak dalam produksi

PushButtons, Contactor, Pilot Light, Bell/Buzzer, Light Tower, PLC (Programmable Logic Control), Contact Block, MCB (Miniature Circuit Breakers), VSD (Variable Speed Drive). Perusahaan ini merupakan perusahaan besar yang terletak di Mukakuning.

Berdasarkan hasil observasi terdapat jumlah turnover yang tinggi dalam tiga tahun. Tabel data *turnover* karyawan selama 3 tahun terakhir, berikut ini.

Tabel 1.1 Turnover 2019 – 2021 PT Schneider Electric Batam

Tahun	Jumlah Karyawan				Turnover
	Awal Tahun	Masuk	Keluar	Akhir Tahun	
2019	1.232	120	134	1.218	10,9%
2020	1.218	145	130	1.233	10,6%
2021	1.233	170	198	1.205	15,9%

Sumber: HRD PT Schneider Electric Batam, 2021

Berdasarkan tabel *turnover* selama 3 tahun terakhir diketahui bahwa pada tahun 2019 mengalami *turnover* sebesar 10,9%, kemudian ditahun 2020 menghadapi penurunan sebesar 10,6%, sebaliknya ditahun 2021 terjadi kenaikan cukup tinggi menjadi 15,9%. Tingginya jumlah turnover diduga ada faktor yang mempengaruhi.

Tingginya jumlah turnover sangat berdampak pada kinerja karyawan, berdasarkan observasi yang dilakukan didapatkan informasi bahwa kinerja karyawan kurang maksimal sehingga tidak jarang karyawan yang tidak mampu memenuhi target kerja yang diberikna, serta banyak juga dihasilkan barang reject. Dari hasil

observasi diduga adanya faktor lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam catatan perusahaan mengenai jumlah kecelakaan kerja selama 3 tahun terakhir dari 2019-2021 ditabel ini.

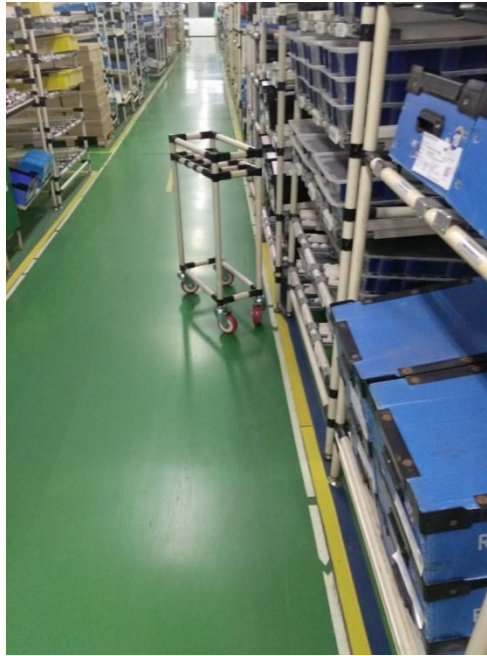
Tabel 1.2 Kecelakaan Kerja PT Schneider Electric Batam Tahun 2019-2021

Tahun	Kecelakaan Ringan	Kecelakaan Berat (Kasus)
2019	23 Kasus	10 Kasus
2020	27 Kasus	9 Kasus
2021	30 Kasus	25 Kasus

Sumber: HRD PT Schneider Electric Batam, 2021

Tabel 1.2 di atas diketahui kasus kecelakaan kerja masih sering terjadi, pada tahun 2019 terdapat 23 kasus kecelakaan ringan dan 10 kasus kecelakaan berat. Pada tahun 2020 terdapat 27 kasus kecelakaan ringan dan 9 kasus kecelakaan berat. Pada tahun 2021 terdapat 30 kasus kecelakaan ringan dan 25 kasus kecelakaan berat. dapat disimpulkan bahwa terjadi kenaikan yang signifikan dari tahun 2019-2021 pada kecelakaan ringan, sedangkan terjadi kenaikan signifikan dari tahun 2020-2021 pada kasus kecelakaan berat. Terjadinya peningkatan kasus kecelakaan tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari hasil observasi banyaknya kasus tersebut dikarenakan kelalaian karyawan dalam penggunaan atribut pelindung kerja, banyak karyawan yang mengabaikan penggunaan tersebut. Kemudian lingkungan kerja yang tidak nyaman seperti letak alat yang tidak sesuai, seperti pada ruangan terlihat digambar 1.1



Gambar 1.1 Lingkungan Kerja

ruang kerja yang sempit karena adanya troli yang tidak tertata rapi oleh setiap operator dapat menyebabkan karyawan saling menubruk, hal ini dapat mengakibatkan kecelakaan kerja, pencahayaan yang kurang baik sehingga dengan durasi kerja 8 jam dengan pencahayaan yang kurang akan terasa sangat melelahkan bagi mata karyawan, ruangan di tempat produksi juga suhunya sangat tinggi sehingga membuat para karyawan lebih mudah berkeringat sehingga harus lebih sering membutuhkan air minum, dari faktor tersebut menyebabkan karyawan tidak fokus dan waktu terbuang, sehingga jumlah hasil tidak efisien berdasarkan tujuan, selain itu juga menyebabkan barang yang dihasilkan banyak yang cacat atau reject.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk meneliti menggunakan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Electric Batam”.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dilatar belakangi oleh permasalahan diatas ialah:

1. Rendahnya pengawasan pemakaian alat pelindung diri
2. Kurangnya sarana prasarana
3. Suhu udara tinggi
4. Pencahayaan kurang baik
5. Target tidak tercapai
6. Tingginya barang reject

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalahnya sebagai berikut:

Dalam penelitian ini, peneliti hanya membahas tiga variabel yaitu, kinerja karyawan, lingkungan kerja, serta keselamatan kesehatan kerja pada PT Schneider Electric Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah ialah:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT Schneider Electric Batam?
2. Apakah ada pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Schneider Electric Batam?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Schneider Electric Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, memiliki tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Schneider Electric Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Schneider Electric Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja pada PT Schneider Electric Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini mampu memberi manfaat, ilmu serta wawasan yang lebih luas lagi terutama dalam hal Sumber Daya Manusia.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti
 - a. Untuk menambah wawasan tentang masalah yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja pada PT Schneider Electric Batam.
 - b. Dapat mengetahui tentang berbagai jenis yang mempengaruhi lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja pada PT Schneider Electric Batam.
 - c. Salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk meraih gelar Sarjana Manajemen (S.M), di Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora di Universitas Putera Batam.
2. Bagi Institusi (UPB)

Untuk Informasi tambahan dan bahan masukan bagi mahasiswa yang melakukan studi tugas akhir dan studi jurnal lebih lanjut..
3. Bagi Perusahaan
 - a. Untuk menentukan pengaruh lingkungan dan keselamatan kesehatan kerja karyawan yang sesuai dengan perusahaan sehingga tercipta suasana yang kondusif.

b. Dengan terciptanya suasana yang nyaman dan aman, maka secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawannya.

4. Bagi Pihak Lain

a. Untuk digunakan manajer sebagai acuan untuk memodifikasi lingkungan kerja dan kesehatan serta keselamatan kerja terkait dengan kinerja karyawan.

b. Dapat memberikan pengetahuan tambahan dan informasi yang baru kepada pembaca.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan iKerja

Lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan non fisik disekitar area kerja yang bisa memberikan nyaman, aman dan membuat betah bekerja (Kawet, 2016). Sedarmayati dalam Chasanah (2019) mengungkapkan pendapat lain, ia menyatakan lingkungan kerja merupakan bahan serta alat yang semua dihadapi, lingkungan pekerja di sekitar, cara kerja dan gaya kerja individu maupun kelompok. Lingkungan kerja berperan penting untuk membentuk dan mempengaruhi kesehatan seorang karyawan. Lingkungan dengan risiko penyakit dan kecelakaan kerja sangat tinggi seperti pabrik penghasil limbah berisiko pada kesehatan masyarakat (Faizah et al., 2021).

Menurut June & Siagian (2020) lingkungan kerja yaitu kawasan banyak anggota yang terdapat fasilitas-fasilitas pendukung dan tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan visi misi perusahaan. lingkungan kerja yang mengelilingi pekerja dan mempengaruhi pekerja didalam melaksanakan tugas diberikan (Karina et al., 2020). Lingkungan kerja yang bagus akan bisa menjadi peningkat kinerja, lebih disukai lingkungan kerja yang buruk menurunkan kinerja dan pada akhirnya menghambat karyawan untuk berprestasi. Misalnya,

kebisingan lingkungan kerja bisa mengganggu pekerjaan karyawan (Karina et al., 2020).

Berdasarkan definisi beberapa ahli tersebut, jadi ditarik kesimpulan lingkungan kerja adalah semua tentang pekerjaan karyawan. Lingkungan kerja yang bagus bisa menjadi peningkat kinerja karyawan, sehingga dapat mencapai kinerja karyawan sesuai tujuan. Sejalan dengan pernyataan dari Sofyandi dalam Wibowo & Widiyanto (2019) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja yang akan memberikan ketenangan pikiran serta membuat karyawan melakukan yang terbaik.

2.1.1.2 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua jenis lingkungan yaitu lingkungan Kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik di area kerja sangatlah pentng untuk kinerja karyawan, kepuasan, hubungan sosial dan kesehatan. Sedarmayanti dalam Lestary & Harmon (2018) lingkungan kerja fisik mencakup segala situasi fisik yang ada disekitar tempat kerja dan dapat secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan. Nitisetimo dalam Nan Wangi (2020) lingkungan kerja fisik didefinisikan sebagai semua yang mengelilingi seorang karyawan dan mempengaruhi karyawan saat melakukan pekerjaannya. Menurut

pendapat lain, lingkungan kerja fisik terdiri dari perangkat, mesin yang digunakan dikantor, tata ruang kantor serta mempengaruhi lingkungan fisik yang kotor dan kondisi kerja fisik tempat bekerja (Nan Wangi, 2020).

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Merupakan situasi lingkungan kerja seorang pegawai berupa lingkungan kerja harmonis yang didalamnya terdapat keterkaitan atau interaksi antar bawahan dan pimpinan, atau hubungan antara rekan kerja (Lestary & Harmon, 2018).

2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor tersebut dapat dibagi jadi dua jenis ialah faktor fisik dan faktor non fisik yang mempengaruhi lingkungan. Faktor-faktor berpengaruh dilingkungan fisik kerja yaitu pencahayaan, suhu, kelembaban, aliran udara dan kebisingan. Adapun faktor non fisik dilingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi hubungan kerja antar pimpinan dan bawahan, dan pekerja, namun bisa mempengaruhi suasana tempat kerja dan kinerja karyawan (Lestary & Harmon, 2018).

1. Pencahayaan

Pencahayaan merupakan hal penting untuk dilakukan ditempat pekerjaan. Lingkungan kerja yang cukup terang dapat meningkatkan kenyamanan

karyawan dan mengoptimalkan pekerjaan karyawan. Menurut Robbins dalam Faizah et al., (2021), fitur pencahayaan antara lain:

- a. Pencahayaan cukup
- b. Pencahayaan yang tidak menyilaukan
- c. Tidak ditemukan kontras tajam
- d. Distribusi pencahayaan merata
- e. Warna sesuai

2. Suhu Udara

Suhu merupakan variabel yang sangat bervariasi dari orang ke orang. Suhu sangatlah berperan didalam lingkup kerja, yang utama dalam cara tubuh manusia berusaha mempertahankan suhu idealnya. Suhu ruangan bisa mempengaruhi kinerja karyawan dan harus dipertimbangkan (Lestary & Harmon, 2018). Menurut Sukoco dalam Lestary & Harmon (2018) suhu ideal untuk ruang kantor yaitu 23-24°C di atas suhu diluar ruang. Suhu sangat aman untuk pekerja yaitu 25,6°C dan kelembapan 45%.

3. Kelembaban

Yaitu banyaknya air diudara, dinyatakan didalam persentase. Kelembaban berhubungan dengan suhu dan dipengaruhi oleh suhu. Selain itu, suhu, kelembaban dan kecepatan udara yang bergerak, dikombinasikan dengan radiasi panas dari udara, mempengaruhi kondisi tubuh manusia karena panas diserap atau dilepaskan dari tubuh.

4. Aliran udara

Aliran udara adalah sesuatu yang perlu organisasi perhatikan, karena banyak waktu yang dihabiskan oleh karyawan ditempat kerja. pertukaran udara terutama menentukan kekuatan fisik karyawan.

5. Tingkat kebisingan

Kebisingan merupakan timbulnya kebisingan yang tak diinginkan yang dapat membahayakan kesehatan karyawan.

6. Hubungan karyawan dan bos

Sikap atasan dengan bawahannya mempengaruhi kinerja karyawan. Pencapaian tujuan perusahaan memerlukan interaksi yang bersahabat, saling menghormati dan rasa syukur. Sikap ramah yang diciptakan oleh atasan memungkinkan karyawan bekerja lebih nyaman dan meningkatkan semangat kerja karyawan (Lestary & Harmon, 2018).

7. Hubungan Kerja dengan Rekan Kerja

Hubungan tenaga kerja antar pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan, yang utama untuk pekerja yang bekerja dalam organisasi. Konflik dapat menurunkan moral tempat kerja dan menurunkan moral karyawan. Hubungan kerja yang baik antara satu karyawan dengan karyawan lainnya bisa menaikkan semangat kinerja karyawan ketika bekerja sama atau saling membantu menyelesaikan pekerjaannya (Lestary & Harmon, 2018).

2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja yaitu (June & Siagian, 2020):

1. Penerangan di lokasi kerja

Penerangan yang baik dalam sebuah ruangan akan memberikan karyawan rasa nyaman serta bisa menaikkan kinerja sehingga karyawan bisa capai target yang sudah ditentukan sebuah perusahaan. Penerangan yang baik adalah penerangan yang sesuai dengan luas ruangan sehingga terasa tidak terlalu terang ataupun terlalu redup sehingga mata tidak mudah lelah.

2. Keamanan di lingkungan kerja

Keamanan kerja yang tinggi menjadi prioritas bagi karyawan karena dengan minimnya resiko kerja sehingga makin meningkat kinerja karyawan.

3. Suasana kerja

Lingkungan kerja yang bagus antar pekerja dan atasannya menjamin lebih semangat untuk menciptakan suasana nyaman dan meminimalkan pekerjaan karyawan.

4. Perhatian dan dukungan pimpinan

Atasan yang dapat memperhatikan karyawan dengan baik dan selalu memberikan dukungan kepada karyawannya dapat meningkatkan semangat bagi karyawan.

5. Penggunaan waktu di lokasi kerja

Penggunaan waktu yang baik di lokasi kerja dapat memberi dampak yang baik dalam meningkatkan kerja karyawan dengan selalu tercapainya target kerja.

2.1.2 Keselamatan Kesehatan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) yaitu peraturan perundang-undangan dan standar yang berlaku (Parashakti & Putriawati, 2020). Menurut Mody dalam E. Wibowo & Utomo (2016) keselamatan yaitu melindungi pekerja dari cedera dikarenakan kecelakaan kerja.

Sri Rejeki dalam Wibowo & Widiyanto (2019) keselamatan kesehatan kerja yaitu gagasan dan cara menjamin integritas fisik dan mental, terutama bagi pekerja serta masyarakat umum, adil dan makmur. Pendapat Kasmir dalam Wibowo & Widiyanto (2019) kesehatan dan keselamatan kerja yaitu perlindungan yang menyeluruh, upaya untuk melindungi karyawan dari kecelakaan dalam bekerja dan agar tetap sehat dalam bekerja. Mangkunegara dalam Juniarti & Halin (2018) mengemukakan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu ide yang dihasilkan oleh karyawan tergantung pada perannya diperusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli bisa disimpulkan keselamatan kesehatan kerja merupakan sebuah cara melindungi diri dari resiko kerja supaya kecelakaan

kerja dapat diminimalisir. Karena keselamatan serta kesehatan kerja yaitu hal paling utama untuk seorang karyawan.

2.1.2.2 Faktor Keselamatan Kesehatan Kerja

Faktor keselamatan kesehatan kerja yaitu sebagai berikut (Bhastary dan Kusri, 2018):

1. Faktor manusia

Perilaku manusia dan pekerja yaitu salah satu penyebab terjadinya kecelakaan kerja. sikap pekerja terhadap praktik ketenagakerjaan dan kondisi kerja yang aman yaitu pekerja, karena banyak masalah yang jadi penyebab pekerja sendiri, seperti kecerobohan, ditemukan lebih kuat daripada mesin dan peralatan kerja. sangat penting dalam praktik. Beberapa hal yang berkaitan dengan perilaku manusia diyakini terkait dengan kecelakaan kerja. mulai dari pekerjaan yang suka mengambil jalan pintas ataupun mencari rute yang tidak sulit, tempat kerja yang berantakan dapat berpengaruh pada psikologi kerja, terlalu percaya diri, mengabaikan prosedur keselamatan kerja, bekerja tanpa keselamatan, masalah pribadi dan rasa kebebasan dalam melakukan pekerjaan merupakan perilaku karyawan yang menyebabkan kecelakaan kerja. selain itu, ada beberapa kondisi kerja yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. artinya, kurang kesiapan kerja pekerja, tekanan psikologis akibat masalah personal, kelelahan, kurang tidur, usia, pengalaman kerja dan macam-macam masalah personal pekerja Hasibuan, Abdurrozzaq,dkk (2020:40).

2. Faktor material/bahan/peralatan

Ada hal-hal yang berkaitan dengan kondisi alat kerja yang bisa mengakibatkan terjadi kecelakaan kerja, yaitu:

- a. Jangan menggunakan mesin produksi yang tidak tepat. Penggantian atau perbaikan segera karena mesin yang tidak bekerja bisa mengakibatkan masalah dan malfungsi sistem operasi, secara langsung maupun tidak langsung membahayakan aspek keselamatan pekerja dan mempengaruhi konsentrasi dan produktivitas para pekerja.
- b. Posisi dan kondisi mesin mempengaruhi kenyamanan karyawan yang bekerja.
- c. Desain dan konstruksi alat harus mempertimbangkan aspek perlindungan tenaga kerja. misalnya, alat harus menggunakan penutup disetiap sisi untuk memastikan keselamatan kerja.

Alat keselamatan kerja berasal dari yang dapat menimbulkan kecelakaan, terutama yang menjadi penyebab gangguan didalam bekerja, zat racun, debu yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja, cuaca panas maupun hujan, mempunyai kemampuan untuk melindungi serta mencegah Hasibuan, Abdurrozzaq,dkk (2020:42).

3. Lingkungan

Lingkungan adalah faktor yang bisa mengakibatkan terjadi kecelakaan kerja. Beberapa kondisi lingkungan bisa mempengaruhi kecelakaan kerja serta menyebabkan kecelakaan sebagai berikut:

- a. Bekerja di ketinggian berisiko, orang yang bekerja di ruang terbatas jauh lebih berisiko daripada bekerja di luar ruangan.
- b. Arsitektur tempat kerja perlu dirancang dengan baik, dengan mempertimbangkan berbagai aspek pertimbangan agar menciptakan perasaan yang aman di tempat kerja.
- c. Kebisingan dapat menyebabkan kecelakaan kerja dan dapat menjadi salah satu sebab lingkungan yang bisa mengakibatkan kecelakaan kerja, mengganggu komunikasi antar pekerja, mempengaruhi kekuatan dan kualitas pendengaran, serta mengurangi kemampuan pekerja untuk fokus pada aktivitas kerja.
- d. Penerangan di tempat kerja sangat penting diatur dengan baik, karena banyak barang kerja yang dibutuhkan pekerja dan tidak jarang pekerja menghindari barang.
- e. Suhu ruangan merupakan salah satu faktor yang bisa berpengaruh pada kualitas dan produktivitas kerja karyawan. Suhu ruangan ideal menurut Hasibuan, Abdurrozzaq, dkk (2020:44)

2.1.2.3 Tujuan Keselamatan Kesehatan Kerja

Mangkunegara didalam Fridayanti et al., (2016) mengungkapkan K3 mempunyai tujuan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk memastikan bahwa semua karyawan fisiknya, sosial serta psikologis terjamin keselamatan dan kesehatannya ditempat kerja.
2. Memastikan bahwa semua perangkat dan peralatan kerja digunakan dengan cara baik.
3. Menjamin terpeliharanya dan peningkatan gizi pegawai.
4. Menaikkan semangat, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
5. Untuk mencegah bahaya kesehatan lingkungan atau yang berhubungan dengan pekerjaan.
6. Untuk memastikan bahwa semua karyawan aman dan terlindungi ditempat kerja.

2.1.2.4 System Manajaemen Keselamatan Kesehatan Kerja

Mangkunegara dalam Yuliandi dan Ahman (2019) sasaran keselamatan harus menjadi bagian integral dari setiap manajemen dan pemantauan kerja. demikian juga, staf sangat penting didala menerapkan sistem kesehatan dan keselamatan perusahaan.

1. Libatkan atasan karyawan dan sistem pelaporan jika terjadi kecelakaan.
Pusat kecelakaab harus melaporkannya langsung kepada atasan karyawan, dan harus mencantumkan kemungkinan penyebab kecelakaan tersebut.

2. Mengembangkan manajemen proses untuk kesehatan dan keselamatan ditempat kerja. pendekatan sitem dasar adalah membangun interaksi yang tertata serta tindakan untuk kejadian musibah karyawan.
3. Buat kartu penilaian keselamatan kerja dengan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai tujuan kerja karyawan. Kesalahan karyawan dicatat oleh atasannya dan dianggap sebagai aspek penting didalam menilai prestasu kerja dan status karyawan yang terlibat.

Latih dan pantau karyawan kesehatan dan keselamatan kerja. latih karyawan untuk memastikan penggunaan peralatan kerja dengan benar. Karyawan juga dilatih untuk menggunakan perangkat keselamatan jika terjadi kecelakaan di area kerja.

2.1.2.5 Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja

Indikator Keselamatan serta Kesehatan Kerja yaitu (June & Siagian, 2020):

1. Kondisi lingkungan Kerja

Kondisi dilingkungan kerja yang bagus bisa membuat kenyamanan, kemamanan dan bisa meminimalisir bahaya kerja. Kondisi lingkungan memadai bisa meningkatkan kerja karyawan dilihat dari segi kualitas dan kuantitas dan terpenuhinya target produksi.

2. Pengaturan udara

Suhu udara di ruangan produksi sangat penting bagi keselamatan kesehatan karyawan. Pengaturan suhu harus memperhatikan luas tempat produksi, jumlah karyawan yang ada didalamnya.

3. Pengaturan penerangan

Pengaturan penerangan yang memadai memberikan kenyamanan mata. Sehingga proses kerja dapat berjalan dengan kondusif.

4. Penggunaan alat kerja

Penggunaan alat kerja yang memadai sangat penting dipenerapan keselamatan serta kesehatan kinerja.

5. Keadaan jasmani dan rohani

Keadaan jasmani dan rohani yang sehat merupakan penilaian penting bagi keselamatan kesehatan karyawan. Karyawan dengan keadaan jasmani yang sehat akan terhindar dari kecelakaan kerja karena dapat fokus ketika bekerja serta keadaan rohani yang sehat juga dapat meminimalisir kecelakaan kerja.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (Handayani, 2020) berkata mengenai pendapatnya tentang kinerja karyawan ialah suatu hasil kerja yang dapat dinilai dari berbagai segi, penilaian kinerja karyawan juga bisa dilakukan dengan indikator tertentu. John dalam (Noratta, 2021) mengemukakan bahwa kinerja merupakan sebuah

peroleh kerja seseorang yang kemudian dinilai dan dijadikan perbaikan bagi kinerja karyawan itu sendiri. .

Harsuko dalam (Rosmaini & Tanjung, 2019) ialah segi pandang seseorang dalam menilai bawahannya atau karyawannya bagaimana kinerja karyawannya. Menurut Ginting dalam Saputra (2020) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh yang berupa untung atau rugi perusahaan oleh kinerja karyawannya. Dengan kinerja yang baik dari karyawan sebuah perusahaan mampu memperoleh hasil yang maksimal.

Kesimpulan dari pendapat ahli, kinerja yaitu hasil kerja yang diperoleh karyawan yang dapat dilihat dari berbagai segi pandang, yaitu berupa kualitas dari hasil kinerja yang bagus maupun target bisa terpenuhi dalam suatu pekerjaan. Kinerja yang baik bisa menjadi penilaian tambahan bagi atasan kepada karyawannya untuk mempertahankan karyawan tersebut dan memberikan reward.

2.1.3.2 Faktor Kinerja Karyawan

Adapun faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan Nasution dan Ichsan (2020):

1. Kemampuan dan minat pekerja.

Merupakan bagian dari pengalaman seseorang dalam bekerja, mampu atau tidakkah seseorang karyawan menyelesaikan target kerjanya dengan baik.

Sedangkan minat seseorang dalam bekerja sangat membantu karyawan dalam mengembangkan kinerjanya dengan baik.

2. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan tugas.

Kemampuan seorang karyawan didalam menyerap serta menyaring sebuah perintah atau tugas yang diberikan sangatlah penting bagi berkembangnya kinerja karyawan.

3. Tingkat motivasi pekerja

Dorongan atau stimulus karyawan dalam bekerja merupakan faktor bagaimana seorang karyawan memiliki kinerja bagus. Sebab tidak seluruh karyawan mempunyai kinerja bagus.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Wibowo dalam (Marjaya, et al., 2019) mengemukakan indikator kinerja karyawan yaitu:

1. *Goals*

Mmerupakan sebuah penilaian kinerja karyawan. Seberapa besar tujuan karaywan dalam bekerja mempunyai pengaruh masing-masing terhadap meningkat atau menurunnya kinerja karyawan.

2. *Standart*

Seluruh karaywan ddi perusahaan diberikan batas dasar pekerjaan. Sehingga seluruh karyawan tau mana yang merupakan tanggung jawabnya dan bukan.

3. *Feed Back,*

Seseorang yang selalu melaksanakan cukup baik serta usaha jadi paling terbaik dalam melalui setiap jenis pekerjaannya makan karyawan tersebut akan merasakan imbal balik terhadap dirinya sendiri.

4. *Tools*

Alat yang digunakan karyawan dan disediakan oleh perusahaan yang digunakan untuk menunjang meningkatnya kinerja karyawan.

5. *Competence*

Seorang karyawan dituntut mempunyai kompetensi dalam dirinya. Sehingga seorang yang memiliki kompetensi dapat meningkatkan kinerjanya.

6. *Motive*

Seseorang karyawan bekerja dengan penuh semangat, bekerja dengan penuh harapan karena memiliki faktor dibaliknya, faktor tersebut ialah adanya motivasi dalam dirinya yang mendorong seseorang bekerja dengan baik.

7. *Opportunity*

Kesempatan yang baik di sebuah perusahaan akan dapat menjadikan karyawannya berusaha untuk memperolehnya dengan cara meningkatkan kinerjanya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bisa jadi pedoman, karena adanya penelitian terdahulu peneliti dapat menjadi perbandingan dari hasil penelitian meskipun menggunakan variabel sama maupun ada bagian variabel yang tidak sama, yaitu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil
1.	Wibowo dan Widiyanto, (2019) E-Jurnal Ekonomi & Bisnis. Issn:2614-6782	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta	Uji F hitung $> F$ tabel yaitu $36,693 > 3,12$ atau tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Tom's Silver Yogyakarta.
2.	June dan Siagian (2020) e-Jurnal Apresiasi Ekonomi. Issn:2316-7479	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Lestari Shipyard	Hasil penelitian uji t juga menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta hasil uji F yang menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
3.	Bhastary dan Kusri (2018) Jurnal Manajemen dan	Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawain di PT	Hasil penelitian pada hipotesis menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan Lingkungan kerja secara serempak maupun parsial

	Keuangan. Issn:2615-1315	Samudra Perdana	menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan dimana sebesar 68,4% variasi variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel K3 dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya 31,6% divariasikan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4.	Chasanah (2019) Jurnal Riset Manajemen. Issn:2613-8782	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang	Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang.
5.	Watoni (2019) International Journal of Economics, Business and Accounting Research. Issn:2614-1280	The Effect of Occupational Safety and Health And Work Discipline on Employee Performance In The Environmental Services of Yogyakarta City	The result showed that partial testing of occupational safety and health (X1) and work discipline (X2) variables had a significant effect on employee performance (Y) in the Environmental Services of Yogyakarta City. Whereas simultaneous testing of Occupational safety and health (X1) and work discipline (X2) variables significantly affected the employee performance (Y) in the Environmental Services of Yogyakarta City
6.	Putri (2017) International Conference and System Engineering.	The effect of occupational health and safety, work environment and discipline on employee in a consumer goods company.	The result shows that occupational health and safety, work environment and discipline are simultaneously significant to the employee performance. Discipline holds the

	Issn: 1757-899		domiinant factor which affects employee performance.
7.	Harini (2019) Jurnal Visionida. Issn: 2614-1213	Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operasional (Studi pada PT XYZ in Bogor)	Hasiil riiset menggambarkan jiika siimultan keselamatan kesehatan kerja dan pengawasan kerja pengaruhi positiif juga signiifikasi pada kiinerja karyawan PT. XYZ Bogor. Sedangkan secara parsiiial keselamatan keseehatan kerja memiliki pengaaruh positiif dan siginifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Bogor dan pengawasan kerja memiliiki dampak positiif juga signifiikasi pada kiinerja karyawan PT. XYZ Bogor.

2.3 Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2018:128) mendefinisikan kerangka berpikir adalah model konsep yang berhubungan dengan teori diberbagai faktor yang sudah diidentifikasi menjadi permasalahan penting.

Dalam penelitian Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja dijadikan variabel lbebas dan Kinerja Karyawan dijadikan variabel terikat. Penelitian ini bertujuan agar bisa tahu pengaruh dari variabel beebas terhadap variabel terikat.

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan Kesehatan Kerja menjadi kepentingan pada setiap perusahaan agar karyawan bekerja dengan nyaman tanpa resiko serta mampu membuat suasana

yang aman sehingga kinerja karyawan bisa berjalan dengan bagus. (K3) juga yaitu keadaan harus diwujudkan ditempat kerja dengan semua cara dari ilmu pengetahuan dan pemikiran yang dalam guna untuk melindungi tenaga kerja, manusia serta karya dan budayanya melalui penerapan teknologi pencegahan kecelakaan yang dilaksanakan secara konsisten sesuai dengan peraturan perundangan dan standar yang berlaku (Parashakti & Putriawati, 2020). Sedangkan menurut Mody dalam E. Wibowo & Utomo (2016) mengatakan bahwa keselamatan adalah suatu perlindungan untuk karyawan dari cedera yang diakibatkan kecelakaan yang ada sangkut paut dengan pekerjaan.

Hasil penelitian (June & Siagian, 2020) memperlihatkan keselamatan serta kesehatan kerja mempengaruhi dengan cara parsial pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. serta keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan cara simultan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan Kesehatan Kerja menjadi kepentingan pada setiap perusahaan agar karyawan bekerja dengan nyaman tanpa resiko serta mampu menciptakan suasana yang kondusif sehingga kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah kondisi yang harus diwujudkan di tempat kerja dengan segala daya upaya berdasarkan ilmu pengetahuan dan pemikiran mendalam guna melindungi tenaga kerja, manusia serta karya dan budayanya melalui

penerapan teknologi pencegahan kecelakaan yang dilaksanakan secara konsisten sesuai dengan peraturan perundangan dan standar yang berlaku (Parashakti & Putriawati, 2020). Sedangkan menurut Mody dalam E. Wibowo & Utomo (2016) mengatakan bahwa keselamatan adalah suatu perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan.

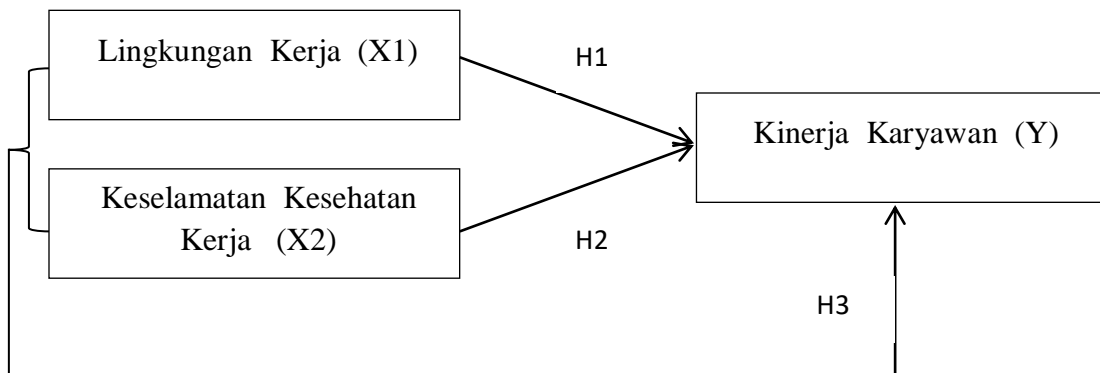
Hasil penelitian menurut (June & Siagian, 2020) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. serta keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ginting dalam Saputra (2020) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang didapat perusahaan, dihasilkan untuk tujuan komersial selama periode tertentu dan dibuat untuk tujuan non komersial.

Hasil penelitian menurut (Bhastary dan Kusri, 2018) menyimpulkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara serempak maupun parsial menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan rincian antar variabel yang terkait, penelitian ini mempunyai kerangka pemikiran yaitu:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis yang didapat dari kerangka pemikiran ialah:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Schneider Electric Batam.

H2 : Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Schneider Electric Batam.

H3: Lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Schneider Electric Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang diteliti untuk memperoleh informasi baru (I Maade Laut Meertha Jaya, 2020).

Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini merupakan metode penelitian. Studi penelitian menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan informasi. sebuah studi umum studi yang memperoleh data melalui sampling atau kelompok populasi untuk memenuhi harapan berbasis populasi. Studi ini memberikan manfaat untuk mengidentifikasi dampak dari variabel yang diselidiki, yaitu dampak lingkungan dan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Batam.

Penelitian ini ialah korelasi dimanfaatkan untuk meneliti beberapa pengaruh variable (I Made Laut Mertha Jaya, 2020). Pelatihan (X1), motivasi (X2) serta Y ialah kinerja karyawan.

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian ini adalah bentuk dari pengembangan penelitian terdahulu yang menggunakan variable maupun indikator baru.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Schneider Electric yang beralamat di Jl. Beringin, Kabil, Kec. Sei Beduk, Kota Batam, Kepulauan Riau 29433.

3.3.2 Periode Penelitian

Adapun kegiatan dalam penelitian Pengaruh lingkungan dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja Karyawan berlangsung pada bulan September - Desember.

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

Keterangan	Bulan				
	Sept'21	Okt'21	Nov'21	Des'21	Jan'21
Survei Identifikasi Masalah					
Pengumpulan Data Indikator Masalah					
Pengumpulan Data					
Pembagian Kuesioner					
Pengolahan Data					
Analiisis dan Pembahasan					
Kesiimpulan dan Saran					

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

(Kusumastuti, Khoirun, 2020) Populasi adalah seluruh bagian atau objek yang digunakan untuk sumber penelitian. populasi merupakan data yang besar dibandingkan dengan populasi yang kemudian di pecah lagi untuk di ambil populasinya. Sebesar 300 karyawan pada bagian Assembly menjadi target penelitian.

Tabel 3.2 Populasi Karyawan Bagian Assembly

Karyawan Bagian	Jumlah
Operator	279
Engineering	10
Teknisi	3
Leader	1
Asisten Leader	1
Waterspider	3
Supervisor	3
Total	300

Sumber: PT Schneider Electric Batam, 2021

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel diperoleh karena merupakan populasi dasar, disederhanakan kembali dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu untuk mendapatkan ukuran sampel, dan perhitungan sampel dilakukan dengan menggunakan slovin, tergantung pada kebutuhan penelitian, sampel direpresentasikan pada taraf 0,05.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e^2 : *Error level* (tingkat kesalahan)

Berdasarkan rumus slovin tersebut maka dapat dihitung

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{300}{1 + 300 \cdot (0,05)^2} \\
 &= \frac{300}{1 + 300 \cdot 0,0025} \\
 &= \frac{300}{1 + 0,75} \\
 &= \frac{300}{1,75} \\
 &= 171,4286 \\
 &= 171 \text{ (dibulatkan)}
 \end{aligned}$$

Perhitungan yang telah dilakukan memakai rumus Slovin guna memperoleh besaran sample yang diinginkan. Besaran sample ialah sebesar 171,4286 yang kemudian dibulatkan menjadi 171 orang. Oleh karena itu karyawan bagian Assembly yang akan dijadikan fokus penelitian ialah 171 dari 300 orang.

3.4.3 Teknik Sampling

Pengambilan sampel penelitian kuantitatif harus memperhatikan keterbatasan kemampuan peneliti untuk melaksanakan penelitiannya. Teknik pengambilan sampel memungkinkan peneliti untuk menghabiskan lebih sedikit waktu, uang dan energi, tetapi ketika dilakukan dengan cara yang didasarkan pada metode yang tepat, mereka konsisten dengan hasil yang diinginkan. *Proportionate stratified sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan populasi dengan anggota yang tidak seragam (Sugiyono, 2018).

3.5 Sumber Data

Metode pengumpulan data digunakan dengan dua cara:

1. Sumber data primer adalah data yang diperoleh melalui survei yang disebarkan kepada seluruh responden dan diolah untuk memperoleh informasi..
2. Sumber data Sekunder yaitu data yang digunakan sebagai bahan penelitian berdasarkan sumber dari jurnal dan risalah.

2.6 Metode Pengumpulan Data

Metode Metode pengumpulan data adalah alat yang digunakan untuk mendapatkan informasi dalam pemecahan permasalahan penelitian dan menemukan solusi (Kusumastuti, Khoirun, 2020).

1. Observasi dilakukan secara langsung pada perusahaan untuk memperoleh informasi mengenai fokus penelitian yang digunakan.
2. Survei yang digunakan untuk memperoleh informasi dengan menyebarkan link *Google Forms* sebanyak jumlah orang yang disurvei. Survei ini terdiri dari tiga variabel, dua variabel bebas, dan satu variabel terikat. Setiap variabel memiliki 10 pertanyaan dan harus dijawab dengan kriteria jawaban 1-5.
3. Penelusuran kepustakaan dilakukan untuk memudahkan penelusuran, karena dapat didasarkan pada penelitian sebelumnya dengan menggunakan variabel yang sama atau metode yang serupa.
4. Dokumen.

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional yang berisi arti dari setiap variable, konsep variable, indikator serta bentuk pengukuran yang disajikan dalam bentuk tabel (Sugiyono, 2018b). Variable penelitian ialah:

1. Lingkungan Kerja (X1) sebagai variabel bebas pertama

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di lokasi tempat kerja.

2. Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) sebagai variabel bebas kedua

Keselamatan Kesehatan Kerja merupakan hasil pemikiran mengenai keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan proses kerja yang harus di wujudkan.

3. Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat

Kinerja ialah output seseorang atau prestasi ketika menyelesaikan tugasnya atau pekerjaannya dalam sebuah organisasi.

Tabel 3.2 Definisi Operasional

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala Penskoran
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di lokasi tempat kerja.	1.Penerangan 2.Keamanan 3.Suasana kerja 4.Perhatian dan Dukungan pimpinan 5.Penggunaan waktu	Skala Likert 1-5 (Sugiyono, 2018b).
Keselamatan Kesehatan Kerja (X2)	Keselamatan Kesehatan Kerja merupakan hasil pemikiran mengenai keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan proses kerja yang harus di wujudkan.	1.Kondisi lingkungan kerja 2.Pengaturan udara 3.Penggunaan alat kerja 4.Keadaan jasmani dan rohani	Skala Likert 1-5 (Sugiyono, 2018b).
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja ialah output seseorang atau prestasi ketika menyelesaikan tugasnya atau pekerjaannya dalam sebuah organisasi	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat dan sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang	Skala Likert 1-5 (Sugiyono, 2018b).

3.8 Metode Analisa Data

3.8.1 Uji Instrumen

Uji instrumen memakai dua alat uji yang menggunakan spss guna melihat valid atau tidak valid suatu instrument:

1. Uji Validasi

Uji validitas data digunakan untuk menguji apakah data yang diperoleh untuk penelitian valid atau tidak. Data yang baik merupakan data yang valid. Untuk mengetahui apakah data valid atau tidak data dapat diuji menggunakan software SPSS dengan uji yang disebut uji validitas data. Uji validitas data dilihat dengan perbandingan antara signifikansi dengan nilai t tabel.(Sugiyono, 2018).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan integritas alat penelitian dan apakah alat tersebut dapat diandalkan (Sugiyono, 2018b). Penelitian ini menggunakan *Software* SPSS 25 digunakan dalam pengujian reliabilitas penelitian ini. Setelah dilakukan pengujian dengan SPSS, hasilnya diinterpretasikan dalam tabel 3.3.

Tabel 3.3 Tabel Interpretasi Nilai r

Besarnya nilai r	Interprestasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,00	Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Cukup

Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Agak Rendah
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,200	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa data yang baik digunakan untuk penelitian selanjutnya adalah data yang memiliki nilai $> 0,6$

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan guna melihat hasil regresi terbebas dari heterokedastisitas dan multikolinieritas sebagai berikut (I Made Laut Mertha Jaya, 2020).

1. Uji Normalitas residual.

Uji normalitas data merupakan salah satu dari uji prasyarat atau uji asumsi klasik yang dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Data yang baik adalah data yang memenuhi syarat normalitas data. Data yang normal apabila nilainya $> 0,05$.

2. Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinieritas merupakan salah satu uji prasyarat yang digunakan untuk dapat melanjutkan penelitian dengan bantuan uji regresi berganda.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk memenuhi syarat uji statistic yang dilakukan untuk menjawab hipotesis yang telah disusun.

3.9 Uji Hipotesis

Regresi Linear Berganda

Analysis dikerjakan guna melakukan uji hipotesis yang telah direncanakan atau disusun dari awal akan memakai regresi linear berganda. Guna melihat, pengaruh antara variable lingkungan kerja (X_1) dan keselamatan kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisis tersebut memakai SPSS yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y : Variabel Terikat atau yang dipengaruhi (Kinerja Karyawan)

a : Konstanta Regresi

b_1 – b_2 : koefisien Regresi

X_1 : Lingkungan Kerja

X_2 : Keselamatan Kesehatan Kerja

e : *error term*

Peneliti melakukan uji sebagai berikut untuk menyimpulkan hipotesis:

a. Uji kelayakan (Uji F)

Uji F dilakukan guna melihat kepantasan data. Asumsi dari uji ini ialah:

H_0 : Diduga tidak ada pengaruh Antara variable bebas terhadap variable terikat.

H_a : Diduga ada pengaruh antara variable bebas terhadap variable terikat.

Kriteria :

Jika F hitung lebih dari F table, sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika F hitung kurang dari F table, sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak.

Atau:

Jika p kurang dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika p lebih dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji t ialah cara guna melihat korelasi variable bebas terhadap variable terikat secara parsial. Taraf signifikansi ialah 5%

H_0 : Tidak adanya pengaruh antara variabel x terhadap variable y

H_a : Adanya pengaruh antara variable X dan Y

Kriteria:

Jika t hitung kurang dari t table, sehingga dapat dikatakan H_0 diterima

Jika t hitung lebih besar t table, sehingga dapat dikatakan H_0 ditolak

Atau:

Jika p kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak

Jika p lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima (I Made Laut Mertha Jaya, 2020).