

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 penting 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 snadar yang berlaku (Parashakti & Putriawati, 2020). Menurut Mody dalam E. Wibowo & Utomo (2016) keselamatan yaitu melindungi pekerja dari cidera dikarenakan kecelakaab 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 diketinggian berisiko, orang yang bekerja di ruang terbatas jauh lebih berisiko daripada bekerja diluar ruangan.
- b. Arsitektur tempat kerja perlu dirancang dengan baik, dengan mempertimbangkan berbagai aspek pertimbangan agar menciptakan perasaan yang aman ditempat 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 Karyawan 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		dominant 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)	Hasil riiset menggambarkan jika simultan keselamatan kesehatan kerja dan pengawasan kerja pengaruhi positif juga signifikasi pada kinerja karyawan PT. XYZ Bogor. Sedangkan secara parsial keselamatan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Bogor dan pengawasan kerja memiliki dampak positif juga signifikasi pada kinerja 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 bebas dan Kinerja Karyawan dijadikan variabel terikat. Penelitian ini bertujuan agar bisa tahu pengaruh dari variabel bebas 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 secara 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.

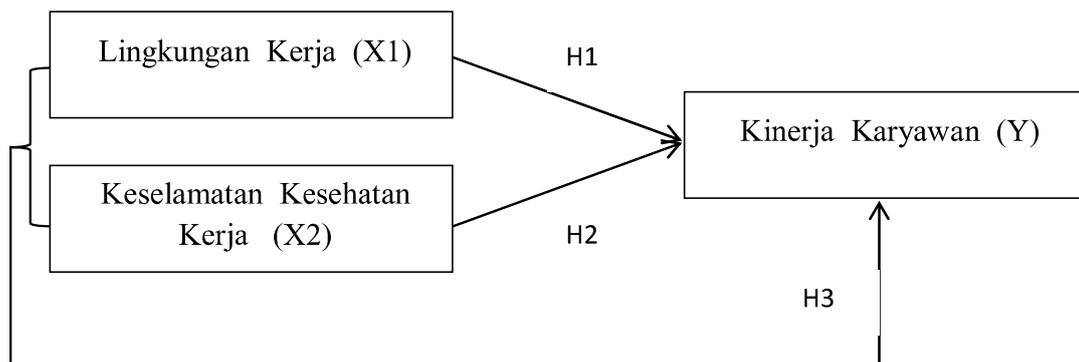
Hasil penelitian menurut (June & Siagian, 2020) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, serta keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan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