

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.1.1.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menurut (Elly Karmeli, Suprianto, Abdul Muis, 2021) menyatakan bahwa, keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Kesehatan dan keselamatan kerja sangat memiliki pengaruh penting dalam kinerja karyawan karena jika kesehatan dan keselamatan kerja karyawan terjamin maka hal ini akan mendukung hasil dari kinerja mereka. Keselamatan Kesehatan Kerja adalah aktivitas perlindungan secara menyeluruh dan Upaya untuk menjaga karyawan jangan sampai mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya dan tetap sehat selama bekerja (F. P. Wibowo & Widiyanto, 2019).

2.1.1.2 Strategi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut (Sinaga, 2010) tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Untuk melindungi tenaga kerja atas hak dan keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan kinerja.
2. Untuk menjamin keselamatan orang lain yang berada di tempat kerja.
3. Sebagai sumber produksi dan dipergunakan secara aman dan efisien

2.1.1.3 Elemen-Elemen Yang Patut Dipertimbangkan Dalam Pengembangan Serta Pengimplementasian Keselamatan dan Kesehatan (K3)

Menurut (Sinaga, 2010) elemen-elemen yang patut dipertimbangkan dalam pengembangan serta pengimplementasian keselamatan dan kesehatan (K3) adalah sebagai berikut :

1. Komitmen pimpinan perusahaan untuk mengembangkan program yang mudah dilaksanakan
2. kebijakan pimpinan tentang K3
3. Ketentuan penciptaan lingkungan kerja yang menjamin terciptanya kesehatan dan keselamatan dalam bekerja
4. Ketentuan pengawasan selama proyek berlangsung
5. Pendelegasian wewenang yang cukup selama proyek berlangsung
6. Ketentuan penyelenggaraan pelatihan dan pendidikan
7. Pemeriksaan pencegahan terjadinya kecelakaan kerja
8. Melakukan penelusuran penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja
9. Mengukur kinerja program K3
10. Pendokumentasian yang memadai, mencatat kecelakaan kerja secara

kontinu

2.1.1.4 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut (Ihwanul Muthohirin, 2019) adalah sebagai berikut:

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

6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam kerja.

2.1.1.5 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3)

Menurut (Hidayati, 2020), Keselamatan kesehatan kerja menunjukkan kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian tempat kerja. Adapun indikator keselamatan dan kesehatan kerja antara lain yaitu:

1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang memengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat di mana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat.

2. Pengaturan penerangan

Jika tidak ada penerangan yang mencukupi, maka suasana ruangan akan terlihat muram. Selain itu karyawan bisa terbawa suasana tersebut dan malah malas-malasan. Dengan kondisi itu, maka sebaiknya siapkan penerangan sebaik mungkin agar bisa membuat karyawan lebih optimal dalam bekerja. Penerangan juga membantu karyawan dalam berpikiran positif setiap apa yang mereka kerjakan dan itu akan menghasilkan kinerja yang positif pula.

3. Pemakaian Peralatan Kerja

Setiap perusahaan telah memiliki alat kerja yang diperlukan oleh karyawan guna mendukung kelancaran kinerja yang dihasilkan

karyawan, oleh sebab itu perusahaan memberikan perlengkapan kerja yang sesuai dengan pekerjaannya dan yang mendukung keselamatan dan kesehatan dari pada karyawan tersebut.

4. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai

Kesehatan jasmani adalah segala hal yang berkaitan jasmani atau fisik yang dapat menimbulkan kekuatan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan, dan keadaan rohani ialah keadaan yang dimana setiap karyawan memiliki kepercayaannya masing-masing dan selalu meminta perlindungan yang kuasa dalam melakukan setiap pekerjaannya.

Dengan ada indikator-indikator diatas maka dapat disimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja akan sangat mempengaruhi terhadap kinerja para karyawan, oleh karena hal tersebut perusahaan harus mendukung hal tersebut supaya karyawan nyaman pada posisi pekerjaannya.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja ialah yang dimana dalam setiap perusahaan pasti karyawannya memiliki beban kerjanya masing-masing dan pastinya yang sesuai juga dengan kemampuan karyawan tersebut juga, yang tidak bertujuan untuk memporsir kinerja yang berlebihan pada setiap karyawan. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing - masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja seseorang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu (Qoyyimah, Abrianto, & Chamidah, 2020). Beban kerja merupakan keadaan dimana banyak atau sedikitnya tugas yang diberikan kepada karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Hasibuan & Munasib, 2020) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut :

1. Faktor Eksternal

Beban ini didapat dari lingkungan luar seperti tugas-tugas yang bersifat fisik yaitu, tata ruangan, kondisi kerja, sikap kerja, alat sarana kerja. Sedangkan yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitas pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan. Dan faktor selanjutnya diakibatkan oleh faktor organisasi kerja seperti, jam kerja, jam istirahat, model struktur organisasi dan tingkat kesulitas pekerjaan. Selanjutnya oleh karena faktor lingkungan kerja yang harus memadai untuk mendukung kinerja karyawan.

2. Faktor Internal

Faktor ini timbul dari dalam diri masing-masing karyawan yang biasanya terjadi akibat, umur, ukuran tubuh, kondisi tubuh. Adapun juga dipengaruhi oleh faktor psikis yaitu motivasi, kepercayaan. Kepuasan kerja dan persepsi).

2.1.2.3 Aspek-Aspek Beban Kerja

Menurut (Diana, 2020) ada tiga aspek beban kerja, yaitu:

1. Beban Kerja Fisik

Kerja fisik adalah kerja yang membutuhkan energi fisik pada otot manusia yang akan berperan sebagai sumber energi. Tenaga kerja manual, juga dikenal sebagai "operasi manual", yang kinerja tenaga kerjanya akan sepenuhnya bergantung pada upaya manusia, bertindak sebagai sumber energi dan mengendalikan energi.

2. Beban Kerja Mental/Psikis

Semua aktivitas mental akan selalu melibatkan unsur persepsi, interpretasi dalam proses mental terhadap informasi yang diterima oleh

alat indera untuk mengambil keputusan, atau proses mengingat informasi yang diterima untuk mengingat informasi di masa lalu.

3. Pemanfaatan Waktu

Perhitungan beban kerja yang mendasar pada aspek pemanfaatan waktu dibedakan menjadi dua hal:

- a. Pekerjaan yang Dilakukan Berulang (Repetitif) Pekerjaan yang memiliki siklus pekerjaan pendek dan berulang pada waktu yang relative hampir sama. Pekerjaan yang relative memiliki siklus pendek dan berulang cenderung akan membuat karyawan bosan dan akhirnya lengah.
- b. Pekerjaan yang Dilakukan tidak berulang (nonrepetitif)
Pekerjaan yang memiliki pola tidak menentu, pekerjaan ini biasanya berhubungan dengan pekerjaan-pekerjaan administrative dan karyawan-karyawan yang beraktivitas dibalik meja

2.1.2.4 Indikator-Indikator Beban Kerja.

Dalam penelitian ini ada indikator beban kerja yang telah dilakukan oleh (Qoyyimah et al., 2020), yaitu:

1. Kondisi Pekerjaan

Setiap bidang pekerjaan akan diposisikan kepada orang yang mengerti dan memahaminya, supaya karyawan tersebut nyaman akan pekerjaannya. Hal ini akan meminimalisir adanya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu penggunaan waktu kerja karyawan harus sesuai dengan SOP yang ada, supaya meminimalisir adanya beban kerja yang terjadi kepada karyawan. Jikalau ada penambahan waktu kerja setidaknya harus sesuai dengan kemampuan yang ada pada karyawan tersebut

supaya apa kinerja yang dihasilkan maksimal.

3. Target yang Harus Dicapai

Setiap perusahaan pasti memiliki targetnya masing-masing, perusahaan akan membuat target sesuai dengan kemampuan karyawan yang akan mengerjakannya. Tetapi jika perbantuan untuk kerusakan mesin atau perbantuan pekerjaan lambat untuk bergerak maka target karyawan pun jadi melambat juga.

Indikator-indikator diatas berpengaruh terhadap meminimalisir yang namanya beban kerja terhadap karyawan. Setiap karyawan pasti memiliki beban kerja masing- masing tetapi untuk meminimalisirnya perusahaan dapat memabntu dengan ketiga indikator diatas.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja ialah hasil dari apa yang telah di kerja keraskan selama ini dengan memberikan seluruh kemampuannya untuk dapat menghasilkan apa yang ingin dicapai seseorang. Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organiasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Menurut (Karina, Gadzali, & Budiarti, 2020) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Jika seorang karyawan merasa nyaman dalam suatu perusahaan maka akan memberikan kinerja yang baik

bagi perusahaan tersebut, sebab itu perusahaan

harus mendukung apa yang dibutuhkan oleh seluruh karyawan dengan cara memberikan motivasi, memberikan prestasi kerja kepada karyawan guna untuk mendukung kinerja yang akan dihasilkan dari karyawan tersebut. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja dapat digunakan untuk pengawas atau manajer untuk mengelola kinerja karyawan, mencari tahu apa yang menyebabkan kelemahan dan keberhasilan kinerja karyawan sehingga dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan target dan langkah perbaikan selanjutnya dalam mencapai tujuan usaha

2.1.3.2 Faktor-Faktor Kinerja

Menurut (Diana, 2020), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Karakteristik Situasi, bagaimana lingkungan dan organisasi mempengaruhi pelaksanaan kinerja didalam organisasi, lingkungan menempatkan tuntunan-tuntunan organisasi dan para karyawan terhadap pekerjaannya. Organisasi juga mempengaruhi kinerja, menentukan siapa yang memiliki tanggung jawab untuk penilaian.
2. Spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan, karena pekerjaan-pekerjaan yang berbeda mempunyai deskripsi pekerjaan yang berbeda, program evaluasi kinerja harus menyediakan cara yang sistematis untuk mempertimbangkan perbedaan-perbedaan ini dan memastikan evaluasi yang konsisten diseluruh pekerjaan dan karyawan yang mendudukinya
3. Tujuan-tujuan penilaian kinerja secara mendasar dapat digolongkan kepada dua bagian besar yaitu evaluasi dan pengembangan.
4. Sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi dan pengembangan terhadap evaluasi keberhasilan suatu organisasi secara umum ditentukan oleh semua orang yang terlibat dalam struktur organisasi tersebut, , tingkat efisiensi kerja dapat tercapai jika didukung oleh manajemen yang mapan. Kelemahan manajemen dapat menimbulkan kesalahan dalam

menempatkan tenaga kerjanya.

2.1.3.3 Ukuran Untuk Mengukur Kinerja Karyawan

Menurut (Putri Primawanti & Ali, 2022) beberapa ukuran untuk mengukur kinerja karyawan antara lain.

1. Efektif, yaitu ukuran kesesuaian yang dihasilkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Indikasi yang dapat memperlihatkan efektivitas dapat memaksimalkan hasil pekerjaan yang telah dilakukan sebagai perwujudan sesuatu yang diharapkan perusahaan. Sumber daya dimanfaatkan untuk mencapai tugas yang diberikan oleh manajer serta pimpinan perusahaan.
2. Efisien dapat dilakukan untuk mengukur tingkat kesesuaian proses dalam rangka menghasilkan keluaran atau output kerja dengan meminimalisasi biaya. Indikasi menjawab pertanyaan apa yang telah dilakukan dalam pekerjaan secara benar.
3. Kualitas merupakan kesesuaian kadar produk dan jasa yang dapat dihasilkan dengancara memenuhi kebutuhan konsumen. Kualitas produk yang telah dihasilkan karyawan dalam perusahaan harus dijaga, sebab dapat memengaruhi kesuksesan perusahaan.
4. Kesesuaian dan ketepatan waktu adalah proses pengukuran pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan dengan tepat dan cepat. Penyelesaian tugas harus mendapatkan hasil yang optimal sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh manajer. Hal ini menjadi indikasi untuk melihat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan.
5. Produktivitas merupakan cara pengukuran efektivitas perusahaan. Indikasi pengukuran ini dapat dilihat dari sumber daya yang kompeten, sehingga akan mencapai hasil secara maksimal serta tidak ada kecacatan produk yang dapat merugikan perusahaan.
6. Keselamatan merupakan indikasi yang berhubungan dengan

kesehatan karyawan yang sedang bekerja di suatu perusahaan. Keselamatan karyawan merupakan komponen utama yang harus diperhatikan sebab sendi dari perusahaan terletak dalam hasil kerja karyawan. Keselamatan karyawan harus diperhatikan agar karyawan dapat berkontribusi lebih maksimal dalam rangka mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.3.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Hidayati, 2020), indikator kerja ialah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator-indikator dari kinerja karyawan:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari baik buruknya hasil pekerjaan yang ia kerjakan, dan juga dari kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kuantitas

Hal ini dapat dilihat dari hasil yang dikerjakan oleh seorang karyawan, apakah ia mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang telah ditargetkan kepadanya dan dengan hasil yang memuaskan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu ini ialah dapat dilihat dari pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepadanya apakah ia mengerjakan pekerjaan tersebut dengan tepat waktu dengan target waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, supaya jikatugas yang akan diberikan lagi kepadanya tidak akan menggagu pekerjaan yang sebelumnya agar semua pekerjaan yang diberikan kepadanya akan selesai dengan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditargetkan.

Meningkat atau menurunnya suatu kinerja karyawan dapat dilihat

dari kualitas kerja, kuantitas karyawan, dan ketepatan waktu dalam segala aspek. Dari ketiga indikator ini sangat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Lily Setyawati Kristianti (2022) Sinta 4	Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bara Teknik Indonesia	Regresi Linear Berganda	Terdapat hubungan yang kuat antara program K3 terhadap kinerja karyawan
2	Julita Indahsari (2022) Google Scholar	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPT Balai Yasa Surabaya Gubeng PT Kereta Api Indonesia (Persero)	Regresi Linear Berganda	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3	Anggina Maghfira,dkk (2023)	Pengaruh Beban Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri	Regresi Linear Berganda	Secara bersama-sama beban kerja dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh

	Sinta 5	Branch Kampar		signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Arifin,dkk (2023) Sinta 5	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bila dimediasi oleh variabel motivasi kerja
5	Zulmaiderl eni,dkk (2019) Sinta 3	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur	Regresi Linear Berganda	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur
6	Irvan Maulana Saputra dan Wasiman (2020) Google Scholar	Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Harapan Jaya Sentosa	Regresi Linear Berganda	Secara Parsial Keselamatan Kesehatan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian (2023)

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh K3 Terhadap Kinerja Karyawan

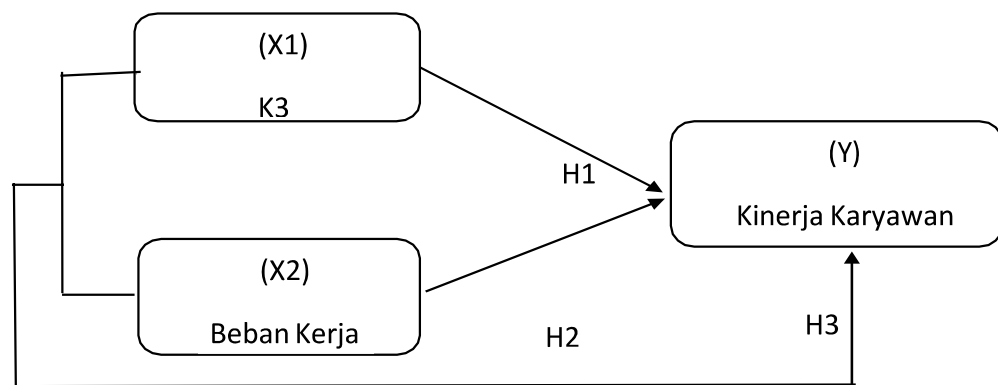
Kinerja karyawan akan menjadi maksimal jika kesehatan dan keselamatannya di perhatikan. Perusahaan wajib mendukung hal tersebut dengan memfasilitasi yang namanya alat perlindungan diri kepada karyawan yang membutuhkannya pada bidang pekerjaan tertentu. Selain bertujuan menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program keselamatan juga meningkatkan kegairahan, keserasian dan partisipasi kerja maka berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan (Hidayati, 2020).

2.3.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara umum dapat dikatakan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan semakin rendah pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, oleh sebab itu target pekerjaan yang akan diselesaikan oleh setiap karyawan harus sesuai dengan kapasitas dan kemampuan dari masing-masing karyawan, hal ini bertujuan untuk meminimalisir adanya beban kerja terhadap karyawan (Ahmad, Tewel, & Taroreh, 2019).

2.3.3 Pengaruh K3 dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

K3 dan beban kerja sangat berpengaruh penting pada kinerja karyawan, hal ini dapat tercapai jika perusahaan mendukung kinerja karyawan dengan memberikan yang terbaik pada karyawan maka hasil kinerja karyawan akan menjadi maksimal guna mendukung berkembangnya suatu perusahaan (Anggina Maghfira, 2023).



Sumber: Peneliti,2023

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan dari kerangka pemikiran diatas, maka bisa dikemukakan hipotesis pada penelitian ini yaitu:

- H1 : Diduga K3 sangat berpengaruh Positif serta disignifikan terhadap kinerja karyawan
- H2 : Diduga Beban kerja sangat berpengaruh positif serta disignifikan terhadap kinerja karyawan
- H3 : Diduga K3 dan beban kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan dalam memberikan hasil kinerja karyawan