BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah koordinasi semua Sumber Daya melalui proses perencanaan, pengorganisasia, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu (Kristina and Widyaningrum, 2019).

2.1.2 Pengertian Sumber daya manusia

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu prioritas terpenting yang harus dikelola oleh perusahaan baik perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur maupun jasa, hal ini merupakan suatu keniscayaan mengingat keberlangsungan Perusahaan hanya akan dapat terwujud manakala sumber daya yang terlibat di dalam perusahaan memiliki komitmen dan berkualitas, sehingga mampu terus berinovasi mengikuti kebutuhan konsumen (Amelyawati, dkk, 2023).

2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber daya manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan tujuan mencapai sasaran organisasi perusahaan (Sutrisno, 2019).

2.1.4 Kesehatan kerja

2.1.4.1 Pengertian Kesehatan kerja

Kesehatan kerja perlu diperhatikan dalam dunia kerja karena karyawan yang sehat dapat memaksimalkan kinerjanya. Sebaliknya, karyawan yang kesehatannya terganggu, baik karena penyakit, cidera, atau cacat dapat menghambat proses kerja dan menurunkan kinerja perusahaan. Memperhatikan Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah upaya perusahaan untuk melindungi karyawan dari bahaya kecelakaan, penyakit, serta kerugian yang disebabkan oleh pekerjaan (Qurbani&Selviyana, 2018:128).

Kesehatan adalah keadaan di mana seorang pekerja tidak mengalami gangguan fisik dan mental karena interaksi pekerjaan dan lingkungannya. Di sisi lain, keselamatan kerja adalah keadaan di mana orang aman dan selamat dari cedera dan kerusakan di tempat kerja, seperti saat memakai alat, bahan, mesin, peroses pengolahan, teknik pengepakan, penyimpanan, dan menjaga dan mengamankan tempat kerja dan lingkungannya (armstrong, dkk, 2018:324).

Tujuan dari kesehatan kerja adalah untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kesehatan fisik, mental, dan sosial yang optimal. Ini mencakup upaya pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh faktor lingkungan kerja serta penyakit umum (Suma'mur, dkk, 2019:3).

2.1.4.2 Indikator Kesehatan kerja

Ada tiga indikator yang mempengaruhi Kesehatan kerja karyawan menurut Mondy (2018:8) :

1. Lingkungan kerja secara medis

   Lingkungan kerja ini mencakup pendekatan perusahaan terhadap masalah-masalah berikut :

   a. Suasana kerja yang bersih
   b. Kualitas udara dan ventilasi tempat kerja
   c. pembuangan sampah yang baik

2. Inisiatif perusahaan untuk mempromosikan Kesehatan personel, ini dikenal sebagai fasilitas sanitasi tenaga kerja, yang dibuktikan dengan ketersediaan toilet dan air bersih
3. Pelayanan Kesehatan karyawan

2.1.4.3 Faktor-faktor dalam Kesehatan kerja

Menurut Mondy (2018:8), terdapat empat aspek yang mungkin berdampak pada Kesehatan kerja :

1. Memelihara dan meningkatkan kesejahteraan fisik, mental, dan sosial karyawan di seluruh pekerjaan.
2. Mencegah karyawan mengembangkan masalah kesehatan sebagai akibat dari aktivitas atau kondisi lingkungan kerja mereka.
3. Memastikan bahwa karyawan dilindungi dari potensi ancaman di tempat kerja yang dapat membahayakan kesehatan mereka.

4. Menempatkan dan menjaga pekerja sesuai dengan kapasitas disik dan mentalnya, terkait dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka.

2.1.5 Keselamatan kerja

2.1.5.1. Pengertian Keselamatan kerja

Menurut Mondy (2018:8), keselamatan kerja adalah perlindungan pekerja dari cedera yang diakibatkan oleh mesin, pesawat terbang, alat kerja, bahan dan metode pemrosesan, tempat kerja, lingkungan kerja, cara melakukan pekerjaan dan proses manufaktur. Semua faktor ini berkontribusi pada keselamatan di tempat kerja.

Menurut Marie (2021), keselamatan kerja penting karena karyawan memerlukan perlindungan untuk mencegah kecelakaan dan merasa nyaman dalam bekerja. Keselamatan kerja adalah salah satu faktor yang diperhatikan oleh perusahaan karena dengan menyediakan fasilitas yang sesuai dengan aturan, kecelakaan kerja dapat diminimalisir.

2.1.5.2 Indikator Keselamatan kerja

Berikut indikator Keselamatan kerja menurut Wilson (2019:2):

1. Lingkungan kerja secara fisik
    a. Penempatan barang atau produk memerlukan indikator, batasan, dan kehati-hatian yang memadai.
    b. Menyediakan alat sebagai Tindakan pencegahan, seperti pemadam kebakaran, pintu darurat, kursi lontar untuk misi pesawat tempur, serta kotak P3K, tabung oksigen, dan sekoci di kapal besar, semuanya harus tersedia dalam situasi bencana.

2. Lingkungan Sosial Psikologis

Jaminan keamanan psikologis tercermin dalam kebijakan bisnis terkait jaminan pekerja, seperti :

a. Perlakuan yang sama terhadap semua pekerja, tanpa memandang *hierarki* organisasi atau jabatan.
b. Asuransi yang dipelihara untuk pekerja yang melakukan tindakan berisiko tinggi terhadap kecelakaan. Jenis kecelakaan dan tingkat penderitaannya ditanggung oleh asuransi, yang memberikan ketenangan pikiran kepada semua orang di tempat kerja.

2.1.5.3 Faktor-faktor dalam Keselamatan kerja

Menurut Mondy (2018:8), terdapat enam faktor yang dapat mempengaruhi keselamatan kerja :

1. Tidak menerima instruksi yang memadai saat menggunakan perlengkapan perlindungan.
2. Pengunaan alat atau perlengkapan dengan cara yang salah.
3. Tidak menggunakan perlengkapan pelindung seperti kacamata pengaman, pelindung kepala, dan sarung tangan saat diperlukan.
4. Mengabaikan atau tidak memperhatikan rekan kerja atau peralatan lainnya.
5. Terburu-buru dalam menyelesaikan tugas dan membawa bahan berbahaya ke tempat kerja.
6. Mengganggu pekerjaan orang lain atau membiarkan orang lain mengambil alih pekerjaan mereka tanpa pengetahuan yang cukup tentang pekerjaan tersebut.

2.1.6 Kesehatan keselamatan kerja (K3)

2.1.6.1 Pengertian Kesehatan keselamatan kerja (K3)

Kesehatan keselamatan kerja (K3) adalah upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehat, dan bebas dari pencemaran lingkungan. Tujuannya adalah untuk mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja (Banyuwangi, dkk, 2021).

Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) atau *Occupational Health and Safety* merupakan meningkatan dan memelihara derajat tertinggi seluruh pekerja baik secara fisik, mental serta kesejahteraan sosial di seluruh jenis pekerjaan, menghindari terjadinya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan, melindungi pekerja pada tiap pekerjaan dari resiko yang muncul dari faktor-faktor yang bisa mengganggu kesehatan, menempatkan dan memelihara pekerja di lingkungan kerja yang cocok dengan keadaan fisologis dan psikologis pekerja serta menghasilkan kesesuaian antara pekerjaan dengan pekerja dan setiap orang dengan tugasnya (*International Labour Organization (ILO)* Aprilliani, dkk, 2022).

2.1.6.2 Indikator Kesehatan keselamatan kerja (K3)

Menurut Mangkunegara (2017), indikator kesehatan keselamatan kerja (K3) meliputi beberapa aspek :

1. Keadaan tmpat lingkungan kerja:
    1) Penataan dan penyimpanan barang-barang yang berisiko kurang memperhitunngkan keamanannya.

2) Ruang kerja yang sangat padat dan sesak.

2. Pengaturan udara:

1) Pergantian udara di ruang kerja yang tidak memadai, seperti ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak.

2) Pengaturan suhu udara yang tidak optimal.

3. Pengaturan penerangan:

1) Penggunaan sumber cahaya yang kurang tepat.

2) Ruang kerja yang kurang terang atau remang-remang.

4. Pemakaian peralatan kerja:

1) Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.

2) Penggunaan mesin dan alat elektronik tanpa pengamanan yang memadai.

5. Kondisi disik dan mental karyawan:

1) Kerusakan alat indera karyawan.

2) Stamina karyawan yang tidak stabil.

3) Emosi yang tidak stabil dan kepribadian yang rapuh.

4) Kemampuan berfikir dan persepsi yang lemah.

5) Motivasi kerja yang rendah.

6) Sikap ceroboh karyawan.

7) Kurangnya pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja, terutama yang berpotensi membawa risiko bahaya.

Menurut Suma'mur dalam jurnal (W. Widodo & Prabowo,2018) memberikan beberapa indikator kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu:

1. Perlengkapan pelindung kerja
2. Lingkungan kerja yang aman
3. Penggunaan peralatan kerja
4. Kondisi lingkungan kerja yang sehat
5. Pencahayaan di area kerja

2.1.6.3 Faktor-faktor dalam Kesehatan keselamatan kerja (K3)

Kesehatan keselamatan kerja (K3) telah diatur dalam peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 tahun 2018. Pasal 5 dalam peraturan tersebut menggolongkan faktor Kesehatan keselamatan kerja (K3) ke dalam lima kelompok yaitu, faktor fisik,kimia,biologi,ergonomi,dan psikologi. Setiap faktor tersebut dibagi lagi menjadi beberapa faktor turunan. Begini penjelasan lengkapnya:

1. Faktor Fisik

   Faktor fisik lingkungan kerja mencakup: kebisingan, iklim kerja, gelombang radio atau mikro, getaran, sinar ultaviolet (UV), pencahayaan, dan tekanan udara. Setiap faktor turunan tersebut memiliki langkah penanganan tersendiri sehingga terlihat kompleks. Namun, kamu bisa mulai dengan mengendalikan pemicu yang membuat karyawan tidak nyaman selama bekerja. Apalagi kamu menjalani bisnis F&B, semua faktor tersebut harus ditangani semaksimal mungkin agar tidak berdampak buruk pada produk makanan atau minuman yang dihasilkan.

2. Faktor Kimia

Faktor ini berkaitan erat dengan bahan kimia dan perlindungan yang harus dilakukan karyawan. Jenis bahan kimia yang dianggap berbahaya biasanya bersifat mudah terbakar, mudah meledak, beracun korosif, reaktif, dan radioaktif. Zat kimia dalam bentuk padat, cair, dan gas harus diperhatikan penyimpanan dan posisi penempatannya dengan baik agar tidak terkena karyawan. Untuk faktor ini, kamu bisa mengendalikan bahayanya dengan membuat ventilasi udara, menggunakan alternatif bahan yang lebih aman, rotasi kerja, dan memakai Alat Pelindung Diri (APD) yang sesuai. Faktor kimia perlu diperhatikan karena berdampak besar pada kesehatan karyawan maupun lingkungan kerja.

3. Faktor Biologi

Faktor biologi melibatkan makhluk hidup dan mikroorganisme yang ada di tempat kerja. Kamu bisa melakukan pengendalian faktor ini dengan melakukan pengecekan bahan makanan yang hendak digunakan. Adapun potensi bahaya faktor biologi dalam bisnis F&B adalah produk binatang dan tumbuhan yang berbahaya serta mikroorganisme yang bersarang pada bahan makanan.

4. Faktor Ergonomi

Ergonomi berati kesesuaian antara karyawan dan lingkungan kerjanya agar resiko cedera dan ketidaknyamanan di tempat kerja bisa dihindari. Adapun potensi bahaya akibat faktor ergonomi mencakup:

a. Postur tubuh dan posisi kerja yang tidak sesuai saat melakukan pekerjaan
b. Desain alat kerja dan tempat kerja yang tidak sesuai dengan tubuh karyawan.
c. Mengangkat beban yang melebihi kapasitas kerja.

Karyawan bidang produksi dan logistik berpotensi besar menghadapi bahaya faktor ergonomi seperti di atas. Solusinya, kamu bisa memberikan penyuluhan kepada mereka mengenai posisi kerja yang salah atau merancang ulang area kerja agar sesuai prinsip ergonomi. Kamu juga bisa mengatur waktu kerja dan waktu istirahat agar karyawan tidak kelelahan selama bekerja.

5. Faktor Psikologi

Kondisi psikologi lingkungan kerja berperan besar dalam memengaruhi Kesehatan dan keselamatan karyawan. Beberapa masalah psikologi di tempat kerja mencakup konflik peran, beban kerja berlebih dari segi kualitas maupun kuantitas, posisi kerja yang tidak jelas, tidak ada pengembangan karier, dan besarnya tanggung jawab yang di pikul.

2.1.7 Kinerja Karyawan

2.1.7.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individual atau kelompok dalam sebuah perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83).

Kinerja adalah hasil dan fungsi pekerjaan atau aktivitas seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu (Sinaga, 2020:14).

Kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi (Rerung, 2019:54).

Kinerja karyawan adalah hasil dari fungsi tertentu atau kegiatan dalam pekerjaan selama periode waktu tertentu, yang mencerminkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Adhari, 2020:77).

2.1.7.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2017:86-88), terdapat tujuh indikator kinerja yang meliputi :

1. Tujuan

   Merupakan keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa depan. Tujuan menunjukkan arah yang harus dikejar dalam kinerja. Kinerja individu, kelompok, dan organisasi dinilai berhasil jika tujuan tersebut tercapai.

2. Standar

   Penting karena menentukan kapan suatu tujuan dapat dicapai. Standar adalah ukuran untuk menilai apakah tujuan dapat tercapai. Tanpa standar, tidak mungkin mengetahui kapan suatu tujuan telah tercapai.

3. Umpan balik

   Masukkan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Umpan balik digunakan untuk evaluasi kinerja dan untuk melakukan perbaikan.

4. Alat atau sarana

   Sumber daya yang digunakan untuk membantu mencapai tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor pendukung yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana yang memadai, tugas spesifik tidak dapat dilaksanakan dan tujuan tidak dapat dicapai secara efektif.

5. Kompetensi

   Kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan dan mencapai tujuan yang ditetapkan.

6. Motif

   Alasan atau dorongan seseorang untuk melaksanakan sesuatu. Manajer dapat memfasilitasi motivasi dengan memberikan insentif, mengakui prestasi, menetapkan tujuan yang menantang, menetapkan standar yang terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan, menyediakan sumber daya yang dibutuhkan, dan menghindari tindakan yang dapat mengurangi motivasi.

7. Peluang

   Kesempatan yang dibutuhkan untuk menunjukkan prestasi kerja. Faktor-faktor seperti ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat berkontribusi pada adanya kesempatan untuk mencapai prestasi kerja.

2.1.7.3 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2016:217), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi:

1. Kompensasi
2. Pelatihan karyawan
3. Lingkungan kerja
4. Budaya kerja
5. Kepemimpinan
6. Motivasi
7. Disiplin
8. Kepuasan kerja

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam bidang yang sama memiliki peran yang krusial dalam sebuah penelitian yang sedang dilakukan. Penelitian sebelumnya memberikan landasan yang penting untuk penulisan yang akan dilakukan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada penelitian sebelumnya oleh (Kevin Rei Samahati, 2020) dengan judul pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan Disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan alih daya pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan,

didapati Permasalahan produktivitas karyawan alih daya di PT. PLN (Persero) UP3 Manado memiliki kaitan yang erat dengan isu Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) karena memiliki resiko terjadinya kecelakaan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan tetap yang *notabene* bekerja di dalam ruangan. Adapun isu disiplin kerja yang juga berkaitan erat dengan produktivitas kerja karyawan alih daya di PT. PLN (Persero) UP3 Manado, karena pekerjaan lapangan sering dikaitkan dengan masalah kurangnya pengawasan yang berdampak pada menurunnya disiplin kerja.

Adapun Rekapitulasi penelitian terdahulu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama penulis/ Tahun	Judul	Tujuan penelitian	Hasil penelitian	persamaan	perbedaan	
						Penelitian terdahulu	Rencana penelitian
1.	Kevin Rei Samahati (2020)	Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado	Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.	Hasil psenelitian menunjukan bahwa secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan,	Variabel Bebas: Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	Variabel Terikat: Produktivitas karyawan Tempat penelitian: PT. PLN (Persero) UP3 Manado	Variabel Terikat: Kinerja Karyawan Tempat penelitian: PT. PLN (Persero) ULP A. Yani Banjarmasin

				secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.			
2.	Lisdewi Muliati Agung Budi (2021)	Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Area Cikokol Divisi Kontruksi (Studi Kasus Pada Karyawan PT. PLN Area Cikokol Divisi Kontruksi)	Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Manajemen Waktu (X1) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan (Y),yang ditunjukkan dengan thitung > ttabel yakni 3,885 > 2,016 dan	Variabel Bebas: Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Variabel Bebas: Waktu kerja Tempat penelitian: PT. PLN Area Cikokol Divisi Kontruksi	Tempat penelitian: PT. PLN (Persero) ULP A. Yani Banjarmasin

				nilai signifikan regresi sebesar 0,000 < 0,05. Keselamatan Kerja (X2) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini ditunjukkan dengan thitung > ttabel yakni 4,768 > 2,016 dan nilai signifikan regresi sebesar 0,000 < 0,05. Kesehatan Kerja (X3) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan			

				dengan thitung > ttabel yakni 5,900 > 2,016 dan nilai signifikan regresi sebesar 0,000 < 0,05.			
3.	Agus Hakri Bokingo (2021)	Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Pegawai Menggunakan Metode *Hirarc* di PT. PLN (Persero) UP3 Gorontalo ULP Telaga	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk pelaksanaan system Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja di PT. PLN (persero) UP3 Gorontalo ULP Telaga.	Hasil penelitian menunjukan bahwa pelaksanaan system Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pegawai di ULP Telaga sudah baik dan berjalan cukup efektif. Dimana dilihat dari ke pelaksanaan sistem manajemen Kesehatan dan keselamatan kerja dan	Variabel Bebas: Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Variabel Terikat: Metode *Hirarc* Tempat penelitian: PT. PLN (Persero) UP3 Gorontalo ULP Telaga	Variabel Terikat: Kinerja Karyawan Tempat penelitian: PT. PLN (Persero) ULP A. Yani Banjarmasin

				bentuk Identifikasi bahaya, penilaian resiko, dan pengendalian resiko yang meliputi 3 sub fokus yakni keadaan tempat lingkungan kerja, pemakaian peralatan kerja, dan kesehatan mental pekerja.			
4.	Eka Riksi Ngabalin, dkk (2022)	Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Tual	Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh Eka Riksi Ngabalin dan timnya di PT. PLN (PERSERO) Area Tual adalah untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan	Hasil penelitian yang dilakukan oleh Eka Riksi Ngabalin dan timnya menunjukkan bahwa faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja	Variabel bebas yang dipertimbangkan adalah Kesehatan dan keselamatan dalam lingkungan kerja	Variabel Bebas: Disiplin Kerja Variabel Terikat: Produktivitas Kerja Tempat penelitian: PT. PLN (Persero) Area Tual	Variabel Terikat: Kinerja Karyawan Tempat penelitian: PT. PLN (Persero) ULP A. Yani Banjarmasin

			kerja (K3) serta disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Mereka ingin memahami hubungan antara faktor-faktor tersebut dan bagaimana hal tersebut dapat memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih dalam tentang pentingnya implementasi K3 dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas	memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PLN Area Tual. Dengan demikian, kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan pentingnya implementasi K3 dan disiplin kerja dalam lingkungan kerja perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menyarankan agar peneliti selanjutnya memasukkan variabel lain sebagai predictor			

			tenaga kerja.	variabel untuk produktivitas kerja karyawan guna mendapatkan informasi yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.			
5.	Sinollah, *dkk* (2022)	*The Effect Occupational Safety And Health Management (K3) On Work Productivity Of Employees*	*The main objectives of the research were:* *1. To investigate the influence of the level of occupational safety (X1) on employee productivity.* *2. To examine the*	*The research on the effect of Occupational Safety and Health Management (K3) on work productivity of employees at PG. Ngadirejo Kediri yielded significant results. The study found that both the level of*	*Independent Variable: Occupational Safety And Health*	*Dependent Variable: Work Productivity*	*Dependent Variable: Employees Performance* *Research place:* PT. PLN (Persero) ULP A. Yani Banjarmasin

			impact of the level of occupational health (X2) on employee productivity. 3. *To assess the combined effect of occupational safety and health management (K3) on employee productivity.* 4. *To provide insights into how enhancing K3 practices can lead to improved work productiv*	*occupational safety (X1) and the level of occupational health (X2) had a significant impact on employee productivity (Y), either partially or simultaneously. The multiple linear regression analysis conducted in the research indicated that these variables influenced employee productivity significantly.* *Specifically, the research revealed that the variables related to work safety and occupational health had a positive*			

			ity among employees at PG. Ngadirejo Kediri.	*effect on employee productivity at PG. Ngadirejo Kediri. The findings supported the hypothesis that there is a significant relationship between the application of Occupational Health and Safety (K3) management and the work productivity of employees at the company.Overall, the study emphasized the importance of implementing effective K3 practices in the workplace to enhance employee*			

				productivity. By prioritizing occupational safety and health measures, companies like PG. Ngadirejo Kediri can create a safer and healthier work environment that positively impacts the productivity and well-being of their employees.			

2.3 Kerangka Berpikir

Menurut Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2019:72) mengatakan bahwa "kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting". Kerangka berpikir menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang ingin diteliti yaitu hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini, variabel independen (X) terdiri dari kesehatan

kerja dan keselamatan kerja. Variabel dependen (Y) yang diteliti yaitu kinerja karyawan. Subjek penelitiannya yaitu karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Ahmad Yani Banjarmasin.

Menurut *armstrong, et all*, 2018:324 Kesehatan adalah keadaan di mana seorang pekerja tidak mengalami gangguan fisik dan mental karena interaksi pekerjaan dan lingkungannya. Di sisi lain, keselamatan kerja adalah keadaan di mana orang aman dan selamat dari cedera dan kerusakan di tempat kerja, seperti saat memakai alat, bahan, mesin, peroses pengolahan, teknik pengepakan, penyimpanan, dan menjaga dan mengamankan tempat kerja dan lingkungannya.

Menurut Marie (2021), keselamatan kerja penting karena karyawan memerlukan perlindungan untuk mencegah kecelakaan dan merasa nyaman dalam bekerja. Keselamatan kerja adalah salah satu faktor yang diperhatikan oleh perusahaan karena dengan menyediakan fasilitas yang sesuai dengan aturan, kecelakaan kerja dapat diminimalisir.

Menurut Afandi, 2018:83 Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individual atau kelompok dalam sebuah perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut (Rerung, 2019:54) Kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Kesehatan kerja dan Keselamatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Ahmad Yani Banjarmasin

Studi Teoritis	Studi Empiris
1. Kesehatan Kerja Qurbani&Selviyana (2018:128), *Armstrong,ett all* (2018:324) 2. Keselamatan Kerja Mondy (2018:8), Marie (2021) 3. Kinerja Karyawan Affandi (2018:83), Sinaga (2020:14), Rerung (2019:54), Adhari (2020:77)	1. Kevin Rei Samahati (2020) 2. Lisdewi Muliati Agung Budi (2021) 3. Agus Hakri Bokingo (2021) 4. Eka Riksi Ngabalin, dkk (2022) 5. *Sinollah, et all* (2022)

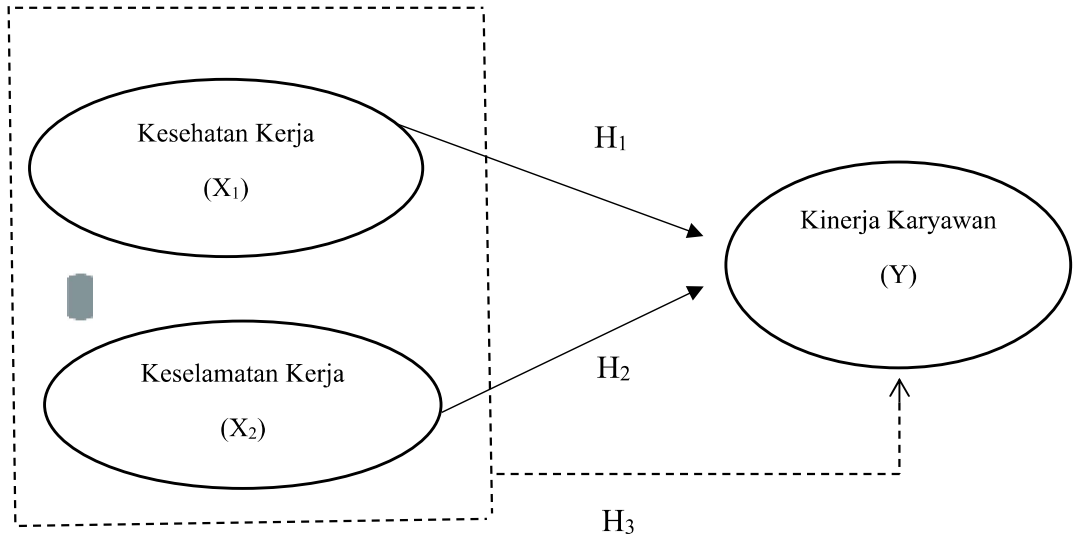
(Sumber : Data diolah, 2024)

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Kerangka Konseptual

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memengaruhi kinerja karyawan, dimana tingkat kinerja yang optimal dapat menghasilkan pencapaian yang maksimal. Faktor yang mempengaruhi adanya kinerja adalah proses pekerjaan dan hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan. Maka untuk mencapai hasil yang baik pemimpin Perusahaan atau Instansi dapat memberi perhatian khusus pada kesehatan dan keselamatan kerja (K3) karyawan yang merupakan dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan antisipasi pencegahan terjadinya Kecelakaan kerja.

Kerangka konseptual penelitian mengenai pengaruh Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan seperti dalam gambar berikut :



Keterangan:

⟶ : Pengaruh secara parsial

⇢ : Pengaruh simultan

Kesehatan Kerja (X_1) Secara Teoritis Menurut (Mondy 2018:8) :

1. Lingkungan Kerja secara medis
2. Inisiatif perusahaan untuk mempromosikan Kesehatan personel
3. Pelayanan Kesehatan Karyawan

Keselamatan Kerja (X_2) Secara Teoritis Menurut (Wilson 2019:02) :

1. Lingkungan Kerja secara Fisik
2. Lingkungan Sosial Psikologis

Kinerja Karyawan (Y) Secara Teoritis Menurut (Wibowo 2017:86-88) :

1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan balik
4. Alat atau sarana
5. Kompetensi
6. Motif
7. peluang

Gambar kerangka konseptual penelitian pengaruh Kesehatan Kerja (X_1), Keselamatan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

(Sumber : Data diolah,2024)

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar kerangka konseptual tersebut penelitian ini memiliki dua variabel bebas, yaitu Kesehatan kerja dan keselamatan kerja, serta satu variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Kerangka konseptual ini memberikan panduan bagi peneliti dalam menjalankan penelitian.

Keterangan Variabel:

Variabel Bebas: Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja

Variabel Terikat: Kinerja Karyawan

Untuk pengujian hipotesis yang diajukan, peneliti menentukan variabel-variabel sebagai berikut:

a. Variabel Bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kesehatan dan keselamatan kerja, merupakan variabel yang keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variabel lain dan berperan sebagai variabel independen.

b. Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel lainnya dan menjadi variabel dependen.

Penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh secara simultan dari dua variabel bebas, yaitu Kesehatan kerja (X1) dan Keselamatan kerja (X_2), terhadap satu variabel terikat, yaitu Kinerja karyawan (Y).

2.5 Hipotesis

Menurut Anurage dkk, (2021) Hipotesis merupakan suatu pernyataan atau pendapat sementara yang masih lemah atau kurang kebenarannya sehingga masih perlu dibuktikan atau suatu dugaan sementara.

Berdasarkan kerangka konsep di atas, maka susunan hipotesis penelitian ini adalah:

H_1 :Kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP A. Yani Banjarmasin

H_2 :Keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP A. Yani Banjarmasin

H_3 :Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP A. Yani Banjarmasin