

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan kerja

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Bangun Wilson(2012) lingkungan kerja adalah mengenai kondisi tempat kerja seperti pengaturan pencahayaan, pengaturan ventilasi udara, dan factor yang mempengaruhi fisik kerja, seperti kebisingan, getaran, temperatur, dan limbah cair kimia. Menurut Edy Sutrisno (2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitarkaryawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Menurut Grisma dan Rini Nugraheni 2013, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorangbekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Menurut (Grisma dan Rini Nugraheni, 2013) beberapa indikator dari lingkungan kerja yaitu: Penerangan, Suhu udara, Sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, Tata letak ruang kerja, Privasi ruang kerja Kebersihan, Kebersihan, Suara bising, Penggunaan warna, dan Peralatan Kerja Indikator pada penelitian ini berkaitan dengan fenomena yang terjadi adalah sirkulasi udara, ukuran ruangkerja, dan peralatan kerja.

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat pennting dalam pelaksanaan tugastugas yang diberikan bagi para karyawan,dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan,lingkungan kerja sebagai sikap,nilai,norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh karyawan sehubungan dengan organisasi mereka (Rahmawanti, Swasto, & Prasetya, 2014). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi,lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja,metode kerjanya,serta pengaturan kerjanya

baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, beberapa indikasi lingkungan kerja yaitu : tempat bekerja, fasilitas serta alat-alat yang membantu dalam hubungan pekerjaan, hubungan individual, ketenangan pencahayaan dan kebersihan (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018). Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat aman dan nyaman, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat menentukan hasil kinerja yang diraih oleh seseorang (Siagian & Khair, 2018). Lingkungan kerja dapat terbagi dua, lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan dan keamanan. Unsur- unsur dari lingkungan kerja fisik • Pencahayaan, kebersihan. • Sirkulasi udara, keamanan • Warna (Bismala, Arianty, & Farida, 2016). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Unsur-unsur lingkungan kerja non fisik

1. Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya, informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan, lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerja.

2. Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja, dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan, situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja (Rahmawanti et al., 2014) Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut :

3. Tata ruang Penggunaan tata ruang kantor adalah segi yang paling penting dari perencanaan manajemen perkantoran. Selanjutnya tata ruang kantor merupakan penentuan dari susunan semua komponen fisik pekerjaan yang dipandang perlu untuk pelaksanaan kantor dan mengkoordinasi komponen ini dalam satu kesatuan yang efisien.
4. Penerangan Pentingnya penerangan yang tepat di dalam kantor sudah sangat jelas diperlukan. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketergantungan pada mata yang disertai keletihan mata, perasaan mudah marah dan gangguan fisik lainnya. Penerangan yang buruk menambah kemungkinan keluaran yang rendah dan kerja yang tidak akurat dengan penerangan yang baik dapat membantu pegawai melihat dengan cepat, mudah dan senang.
5. Warna Warna sebuah kantor dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja pegawai. Lingkungan yang tidak menarik dapat menimbulkan depresi pada pegawai sedangkan lingkungan yang menyenangkan dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Warna tidak hanya mempercantik ruangan kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi yang ada didalam pekerjaan kantor.
6. Pertukaran udara Tempat kerja harus memiliki aliran udara yang segar secara terus menerus melewati kantor untuk memerangi keletihan dalam bekerja. Banyak kantor yang ber-AC dengan aliran udara, suhu dan kelembaban yang dikontrol secara otomatis
7. Musik Menggunakan musik sambil bekerja dapat memberikan rasa santai dalam memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan yang rumit, meringankan kelelahan fisik dan penglihatan serta dapat mengurangi ketegangan syaraf dan menjadikan pegawai merasa lebih baik dalam bekerja.
8. Suara Suara bising yang keras dan tajam adalah hal yang sangat mengganggu pegawai dalam bekerja karena suara bising tersebut akan menyebabkan kesulitan dalam memusatkan pikiran (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, (2016). Terdapat beberapa indikator lingkungan kerja adalah

sebagai berikut: • Penerangan dan suhu. • Suara ising dan penggunaan warna.

• Ruang gerak dan hubungan (Siagian & Khair, 2018).

2.1.2 Indikator Lingkungan Kerja

Dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik yang baik. indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

- 1.** Penerangan Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, Apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan diperusahaan,pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.
- 2.** Kebisingan Kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.
- 3.** Suhu udara keadaan Suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.
- 4.** Ruang gerak yang diperlukan Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.
- 5.** Pewarnaan pemilihan warna Ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan.Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan.Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

6. Keamanan Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan (J. S. Hasibuan, 2015).

2.2 Keselamatan dan Kesehatan kerja

2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Flippo (2012), mendefinisikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Dari segi keilmuan diartikan sebagai suatu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Widodo, 2015). Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang dikemukakan oleh (Sedarmayati, 2011) yaitu: kebersihan, air minum/cuci bersih, kerapihan ruang kerja, pencegahan kecelakaan.

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 (Ryani, dkk 2019).

Keselamatan dan kesehatan ialah pemikiran serta usaha agar terjaminnya kesempurnaan baik fisik dan mental kerja karyawan pada umumnya dan juga budaya menuju makmur serta adil (Wibowo & Widiyanto, 2019). Hampir sama dengan (Qurbani & Selviyana, 2018) yang memberi pengertian keselamatan dan kesehatan karyawan adalah psikologis fisik maupun psikologis tenaga kerja karena lingkungan kerja, jika perusahaan melaksanakan aktivitas keselamatan dan kesehatan dengan efektif, maka karyawan yang terluka atau karyawan yang terkena penyakit akan semakin menurun. Begitu juga pengertian yang serupa menurut (Bhastary & Suwardi, 2018) mengemukakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja yaitu suatu aksi yang menciptakan keadaan saat kerja yang aman,

mencegah diri dari masalah fisik serta mental dengan bimbingan, pelatihan serta pengontrolan pelaksanaan pekerjaan dari sesama tenaga kerja serta pemberian bantuan sesuai peraturan perusahaan, baik dari perusahaan pemerintah maupun swasta. Menurut (Qurbani & Selviyana, 2018), keselamatan dan kesehatan kerja mencerminkan situasi yang jauh dari kerugian dan kerusakan pada lokasi kerja.

2.2.2 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Adapun indikator keselamatan dan kesehatan kerja antara lain yaitu:

1. Kondisi lingkungan kerja
2. Pengaturan udara
3. Pengaturan penerangan
4. Penggunaan alat kerja
5. Keadaan jasmani dan rohani

Keselamatan kerja dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia telah diatur di dalam Undang-undang, meliputi petunjuk keselamatan kerja di tempat kerja dan menggunakan alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan saat bekerja dan berada di tempat kerja, termasuk kegiatan praktek di laboratorium (Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970). Pembelajaran praktik di laboratorium atau bengkel memiliki risiko kerja dan berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga perlu diwaspadai, termasuk pembelajaran menggunakan peralatan/mesin yang dilakukan di rumah pada masa Covid-19 saat ini. Dengan demikian siswa wajib menerapkan K3 untuk menjamin keselamatan kerja sehingga pekerjaan dapat berlangsung dengan aman, nyaman, dan sehat. Pendidikan dan pelatihan K3 menjadi strategi yang baik untuk meningkatkan wawasan pekerja kepada siswa sehingga siswa mampu secara proaktif mengidentifikasi potensi bahaya yang mungkin terjadi di dalam lingkungannya (IEA & ICOH, 2010). Melalui pelatihan, siswa dapat diberikan wawasan yang luas tentang keterampilan dan prosedur yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sekaligus mengubah persepsi pekerja mengenai risiko dan perilaku sehingga tercipta kebiasaan bekerja yang aman. Terbentuknya kebiasaan

K3 akan menciptakan iklim keselamatan di dalam lingkungan pekerja yang akan meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja (Situmorang & Dharmastiti, 2020).

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja (performance) berasal dari akar kata “to perform” yang artinya merupakan kata benda (noun) dimana salah satu artinya adalah sesuatu hasil yang telah dikerjakan. Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Emron Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sedarmayanti (2015) manajemen kinerja adalah proses yang digunakan pengusaha untuk memastikan karyawan bekerja searah dengan tujuan organisasi.

Kinerja yaitu performance yang berarti prestasi kerja jadi kinerja adalah segala hal mengenai pengerjaan tugas serta hasil dari pekerjaan itu sendiri (Qurbani & Selviyana, 2018).

Dan menurut (Bhastary & Suwardi, 2018) kinerja karyawan yaitu keseluruhan hasil dari pekerjaan seseorang sesuai waktu yang telah ditentukan dalam melaksanakan pekerjaannya seperti kriteria, sasaran atau target serta standar hasil kerja yang sudah ditentukan dan disepakati bersama.

Pengertian tersebut hampir sama dengan (Shinta & Siagian, 2020) bahwa kinerja karyawan merupakan evaluasi kerja secara individu maupun kelompok didalam perusahaan agar dapat melaksanakan tugas utama yang berlaku didalam organisasi.

2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

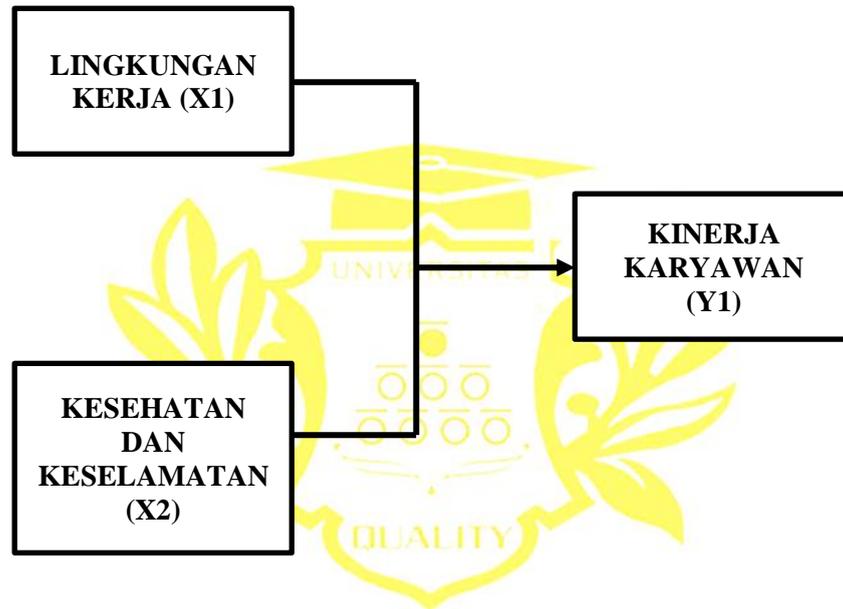
Menurut (Adha et al., 2019), hal yang dapat dijadikan indikator kinerja seseorang yaitu:

- a) Tingkat kerapian kerja
- b) Ketepatan waktu
- c) Kualitas kerja
- d) Kuantitas kerja
- e) Pengetahuan kerja

Menurut (Kasmir, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja Menurut (Kasmir, 2016) indikator kinerja yaitu Kualitas (Mutu), Kuantitas (Jumlah), Waktu (Jangka waktu) Penekanan Biaya Pengawasan dan Hubungan antar Karyawan. Berkaitan dengan fenomena Balai Standardisasi Metrologi Legal Regional 1 Medan bahwa yang terdapat masalah adalah kuantitas, waktu, dan pengawasan.

2.4 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting



- H1 :** Lingkungan Kerja Berpengaruh Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- H2 :** Keselamatan dan Kesehatan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
- H3 :** Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Secara Bersama-sama

2.5 Penelitian Terdahulu

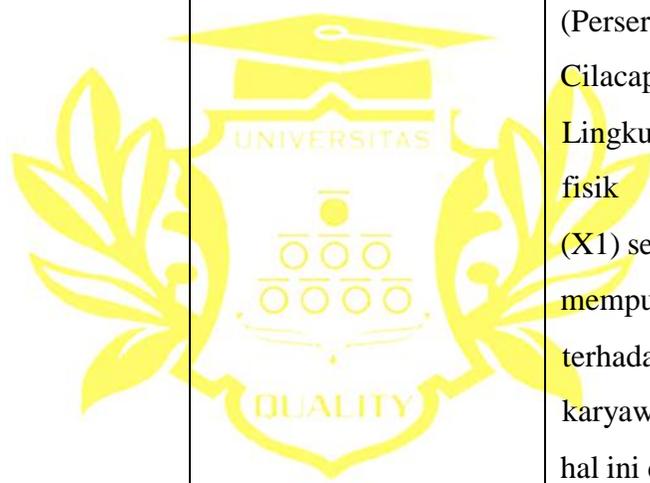
Sebagai bahan perbandingan untuk penelitian ini, ada beberapa hasil penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya, antara lain Penelitian yang

dilakukan oleh beberapa penulis dapat dilihat melalui kolom dibawah ini :

Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
Sugeng (2016)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan kerja, serta Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta	<p>Hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:</p> <p>(1) variabel Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan berdasarkan pengujian empiris yang memiliki nilai 2,849.</p> <p>(2) Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan berdasarkan pengujian empiris yang memiliki nilai 1,327.</p> <p>(3) Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.</p>
Liana Ambar Sari, (2015)	Pengaruh Lingkungan	Hasil uji asumsi klasik

	Kerja dan Keselamatan	menyatakan bahwa seluruh
	<p>Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Total Bangun Persada Tbk. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel valid dan reliabel.</p>	<p>variabel berdistribusi normal, bebas multikolinieritas dan bebas heteroskedastisitas. Selanjutnya menggunakan regresi linier berganda dapat ditentukan variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasilnya yaitu variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja</p>

		karyawan. Lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
	Pengaruh Program Kesehatan & Keselamatan-an Kerja dan Lingkung-an	
Eka Ristiani, (2015)	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kesehatan & keselamatan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja
	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Program Keselamatan dan	karyawan bagian produksi di PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan
Mutiasari Istiyono (2011)	Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Paraxylene Produksi II Pertamina RU IV Cilacap	Berdasarkan hasil analisis lingkungan kerja non fisik, program keselamatan kerja dan program kesehatan kerja secara simultan/bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap



		<p>kinerja karyawan bagian kilang Paraxylene PT Pertamina (Persero) RU IV Cilacap, Lingkungan kerja non fisik (X1) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan analisis</p>
		<p>uji t, Program keselamatan kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh</p>

2.6 Definisi Operasional

Tabel 2.6 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Hal ini bisa berupa ruangan kerja, kursi, meja dan sebagainya.	<ol style="list-style-type: none">1. penerangan perlu untuk kesehatan.2. kebisingan merupakan yang tidak dikehendaki oleh para karyawan3. Suhu udara keadaan Suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa.4. Ruang gerak yang diperlukan Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja.

Keselamatan dan Kesehatan (X2)	<p>Keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi yang harus diwujudkan di tempat kerja dengan segala dayaupaya berdasarkan ilmu pengetahuan dan pemikiran mendalam guna melindungi .</p>	<ol style="list-style-type: none">1. Kondisi lingkungan kerja2. Pengaturan udara3. Penggunaan alat kerja4. Keadaan jasmani dan rohani

<p>Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Pengertian tersebut hampir sama dengan (Shinta & Siagian, 2020:340) bahwa kinerja karyawan merupakan evaluasi kerja secara individu maupun kelompok didalam perusahaan agar dapat melaksanakan tugas utama yang berlaku didalam organisasi.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.Tingkat kerapian kerja 2.Ketepatan waktu 3.Kualitas kerja 4.pengetahuan kerj
---	--	---

2.7 Hipotesis

“Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagi petunjuk dalam pengamnbilan keputusan”

Berikut hipoitesis dalam penelitian ini adalah:

1. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Standardisasi Legal Regional 1 Medan.

2. Keselamatan dan kesehatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Balai Standardisasi Legal Regional 1 Medan.
3. lingkungan kerja keselamatan dan kesehatan secara Bersama-sama terhadap kinerja karyawan Pada Balai Standardisasi legal Regional 1 Medan, Secara Bersama-sama.

